

■

Technická univerzita v Liberci

FAKULTA PŘÍRODOVĚDNĚ-HUMANITNÍ A PEDAGOGICKÁ

Katedra: Filosofie
Studijní program: Bakalářský
Studijní obor Specializace v pedagogice
(kombinace): (český jazyk a literatura - humanitní vědy)

Nerovné postavení mužů a žen na trhu práce

The Inequality Between Men and Women in the Labor Market

Bakalářská práce: 2010–FP–KFL– 0045

Autor:
Barbora JELÍNKOVÁ

Podpis:

Adresa:
Zlatá Olešnice 109
467 48, ZLATÁ OLEŠNICE

Vedoucí práce: PhDr. Zuzana Kubišová

Konzultant:

Počet

stran	grafů	obrázků	tabulek	pramenů	příloh
56	5	0	2	24	0

V Liberci dne: 30. 7. 2010

Prohlášení

Byl(a) jsem seznámen(a) s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé bakalářské práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li bakalářskou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědom povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Bakalářskou práci jsem vypracoval(a) samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím bakalářské práce a konzultantem.

V Liberci dne: 30. 7. 2010

Barbora Jelínková

Poděkování

Ráda bych poděkovala vedoucí práce PhDr. Zuzaně Kubišové za konzultace při vedení bakalářské práce.

Anotace:

Bakalářská práce „Nerovné postavení mužů a žen na trhu práce“ se zabývá postavením a problémy žen na trhu práce v České republice. Práce obsahuje čtyři hlavní části. První část je zaměřená na vysvětlení pojmu gender, pohlaví a genderová socializace. Druhá část charakterizuje trh práce, jeho segmentaci a teorie, které vysvětlují nerovné postavení žen na trhu práce. Třetí část se věnuje nerovnému postavení žen na trhu práce v České republice, diskriminaci z pracovně právního hlediska, obraně před diskriminací při uplatňování práva na zaměstnání a analyzuje trh práce z hlediska ekonomické aktivity a zaměstnanosti žen a mužů. Závěrečná část se zabývá státní politikou zaměstnanosti a zaváděním rovných příležitostí na trh práce.

Klíčová slova:

Gender, pohlaví, genderová socializace, trh práce, segmentace trhu práce, nerovné postavení, ženy, muži, diskriminace, platová nerovnost, ekonomická aktivita, nezaměstnanost, rovné příležitosti.

Annotation:

The Bachelor work „The Inequality Between Men and Women in the Labor Market“ deals with the status and problems of women in the labor market in the Czech Republic. The work contains four main parts. The first part focuses on the notion of gender, sex and gender socialization. The second part describes the labor market, its segmentation and theories explaining the unequal position of women in the labor market. The third part deals with the unequal status of women in the labor market in the Czech Republic, from employment discrimination, legal, defense against discrimination for exercising their right to employment and labor market analysis in terms of economic activity and employment for women and men. The final section deals with the state employment policy and the implementation of equal opportunities in the labor market.

Keywords

Gender, sex, gender socialization, labor market, segmentation of labor market, unequal position, women, men, discrimination, inequality of wages, economic activity, unemployment, equal opportunities.

Synopsis:

Bachelor Arbeit „Die Ungleichheit zwischen Männern und Frauen in den Arbeitsmarkt“ befasst sich mit dem Status und die Probleme der Frauen in den Arbeitsmarkt in der Tschechischen Republik. Die Arbeit besteht vier Hauptteilen. Der erste Teil konzentriert sich auf die Vorstellung von Geschlecht, Sexualität und Geschlecht Sozialisation. Der zweite Teil beschreibt den Arbeitsmarkt, ihre Segmentierung Theorie, die die ungleiche Stellung von Frauen in den Arbeitsmarkt erklärt. Der dritte Teil befasst sich mit den ungleichen Status der Frauen in den Arbeitsmarkt in der Tschechischen Republik, von Diskriminierung am Arbeitsplatz, rechtliche, Verteidigung gegen die Diskriminierung wegen der Ausübung ihres Rechts auf Beschäftigung und Arbeitsmarkt-Analyse in Bezug auf die Wirtschaftstätigkeit und die Beschäftigung für Frauen. Der letzte Abschnitt befasst sich mit der staatlichen Beschäftigungspolitik sowie die Umsetzung der Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt.

Stichwort:

Gender, Geschlecht, Gender-Sozialisation, Arbeitsmarkt, die Segmentierung der Arbeitsmärkte, Ungleichheit, Frauen, Männer, Diskriminierung, Lohnungleichheit, wirtschaftliche Tätigkeit, Arbeitslosigkeit, Chancengleichheit.

Obsah

Úvod	10
1. Gender.....	12
1.1 Vymezení pojmu.....	12
1.2 Tři úrovně genderové analýzy.....	13
1.3 Pohlaví jako sociální konstrukt	14
1.3.1 Pohlavní diferenciacce.....	15
1.4 Genderová socializace	15
1.4.1 Teorie genderových skel.....	17
1.4.2 Genderová analýza.....	18
2. Trh práce.....	19
2.1 Mzda.....	19
2.1.1 Druhy mezd.....	19
2.2 Nabídka na trhu práce.....	20
2.3 Poptávka na trhu práce.....	20
2.4 Interakce nabídky a poptávky na pracovním trhu.....	21
2.5 Segmentace trhu práce.....	22
2.5.1 Primární a sekundární trh práce.....	22
2.5.2 Teorie fronty.....	23
2.5.3 Gender segmentace pracovního trhu.....	23
2.5.4 Feministická teorie.....	23
3. Ženy a muži na trhu práce v ČR.....	25
3.1 Trh práce v ČR před rokem 1989.....	25
3.2 Trh práce v ČR dnes.....	26
3.3 Rovnost mužů a žen na trhu práce.....	27
3.3.1 Zákon o zaměstnanosti.....	27
3.3.2 Formy diskriminace.....	27
3.3.3 Diskriminace žen při uplatňování práva na zaměstnání.....	29
3.3.4 Možnosti obrany žen proti diskriminaci.....	30
3.3.5 Zákoník práce.....	31
3.4 Možnosti obrany před diskriminací v pracovně právních vztazích.....	32
3.5 Platová nerovnost.....	33
3.6 Zakladní ukazatelé ekonomické aktivity	34

3.6.1 Míra ekonomické aktivity podle věkových skupin.....	36
3.6.2 Populace ve věku 15 a více let podle ekonomické aktivity.....	37
3.7 Zaměstnaní podle sfér ekonomiky.....	39
3.8 Nezaměstnaní podle úrovně vzdělání a věku.....	40
3.8.1 Vzdělání nezaměstnaných.....	41
3.8.2 Vývoj nezaměstnanosti v období 93-07.....	42
4. Dělbá rolí v rodině.....	43
4.1 Uplatnění nároků na RD.....	44
5. Úloha státu v oblasti rovných příležitostí.....	46
5.1 Gender mainstreaming.....	47
5.2 Institucionální zabezpečení problematiky rovných příležitostí.....	49
5.2.1 Ministerstvo práce a socialních věcí.....	49
5.2.2 Ministerstvo vnitra.....	50
5.2.3 Další institucionální zabezpečení rovných příležitostí.....	50
5.2.4 Lisabonská strategie.....	50
Závěr.....	52
Seznam literatury.....	54

Seznam použitých zkratek

ČR - Česká republika

ČSU - Český statistický úřad

RD - Rodičovská dovolená

VŠPS- Výběrové šetření pracovních sil

Úvod

Česká společnost prošla po roce 1989 mnohými změnami. Změny se projevyly i na trhu práce. Především docházelo ke snižování počtu pracovních míst, důvodem byl přechod z centrálně plánované ekonomiky na ekonomiku tržní. Nerovnost na trhu práce žen a mužů je v současnosti velmi diskutované téma. Nejviditelnějšími ukazateli odlišného postavení žen na evropských trzích práce jsou nižší míry participace, míry zaměstnanosti a nižší mzdy žen. Ženy v České republice čelí vyšší nezaměstnanosti a jejich postavení na trhu práce je méně jisté než u mužů. Ženy se na trhu práce mnohem častěji setkávají s diskriminací při uplatňování práva na zaměstnání a jejich mzdy jsou znatelně nižší než u mužů. Určité kategorie žen patří mezi osoby více ohrožené nezaměstnaností. Jedná se především o ženy na mateřské dovolené, s malými dětmi a ženy předdůchodového věku. Ženy po mateřské či rodičovské dovolené se velice často vracejí obtížně na trh práce a některé se nevracejí vůbec a raději si pořídí dalšího potomka. Délka rodičovské dovolené a podmínky nároku na rodičovský příspěvek umocněné úbytkem počtu předškolních zařízení způsobují nadměrnou ztrátu lidského kapitálu žen. Zvýšením počtu zařízení pečujících o děti je předpokladem k zvýšení počtu žen na trhu práce, ale je i jedním z cílů tzv. Lisabonské strategie. Lisabonská strategie klade důraz na snížení nerovných příležitostí a nerovného odměňování mužů a žen na trhu práce. Důraz má být kladen na sladění pracovního a rodinného života.

Členské země Evropské unie mají usilovat o zvýšení míry nezaměstnanosti žen a to zejména podporou participace žen. Tuto participaci ovlivňuje systém rodičovských dovolených. Současný český systém může být výraznou překážkou ženám ve vstupu a návratu na trh práce. Větší dostupnost práce na částečný úvazek by mohl usnadnit návrat žen na trh práce. S prací na částečný úvazek je spojena nižší mzda, což je z jedním důvodů, proč ženy na částečný úvazek nechtějí pracovat. Pro české ženy je v mnohých případech neúnosné spojit práci na plný úvazek s péčí o děti. Částečný úvazek by mohl vyplnit přechod mezi neaktivitou a plným pracovním úvazkem. Platové rozdíly vypovídají jen velice málo o genderové nerovnosti. Platový rozdíl mužů a žen může být zavádějící z důvodu různých definic výpočtu a nepřesných a odlišných zdrojů dat. Na velikost mzdového rozdílu má vliv participace žen. Mezi ženami, které se nepodílejí na participaci, převládají ženy s nízkou kvalifikací a potenciální nízkou mzdou. Zapojení těchto žen do pracovního poměru by snížil mzdový rozdíl. V naší společnosti stále převládají stereotypní rozdělení na mužská a ženská zaměstnání a činnosti. Toto rozdělení se objevuje nejen na trhu práce, ale i v rodinách.

Cílem této bakalářské práce je srovnání postavení žen a mužů na trhu práce v České republice. Hlavní otázku, kterou jsem si položila: Zda nerovné postavení žen na trhu práce se stále vyskytuje,

a jaké jsou hlavní příčiny této nerovnosti? Pro odpověď na tuto otázku jsem využila odborných titulů zabývajících se touto problematikou, dále využívám výzkumů a analýz Českého statistického úřadu, několik odborných statí publikovaných na stránkách Sociologického ústavu a mnoho dalších příruček pro rovné postavení žen na trhu práce.

V první části se zaměřím na teoretické vysvětlení pojmu gender a pohlaví. Pro pochopení těchto pojmů zmiňuji tři nejzákladnější teorie genderové socializace. Ve druhé části bakalářské práce se budu zabývat teoretickými principy fungování trhu práce. Z hlediska nerovného postavení žen na trhu práce se zaměřuji na teorii segmentace trhu práce a teorie fronty. Dále zde zmiňuji gender segmentaci trhu a jen okrajově feministickou teorii. Další část jsem věnovala postavení žen na trhu práce v České republice. Především jsem se zabývala diskriminací žen při uplatňování práva na zaměstnání, platovou nerovností žen, ukazateli ekonomické aktivity a v neposlední řadě mírou nezaměstnaných žen a mužů v České republice.

V další části bakalářské práce se zabývám dělbou rolí v rodině a právem na uplatnění rodičovské dovolené. V poslední části práce zmiňuji úlohu státu v politice rovných příležitostí a to zejména v České republice. V této kapitole se zaměřuji na institucionální zabezpečení problematiky rovných příležitostí a Lisabonskou strategii a její důsledky.

1. Gender

Koncept gender má pomoci pochopit a vysvětlit genderovou rozdílnost a dominanci. Otázky spojené s genderem nelze zodpovědět odkazem na biologické rozdíly mezi muži a ženami. Lidské pohlaví jako biologická danost slouží jako základ, na němž lidé konstruují společenskou kategorii zvanou gender. Tzv. biologický determinismus, který je v rozporu s antropologickými výzkumy, které dokazují, že vnímání generových rozdílů a míra dominance se v různých kulturách liší. Představy o biologickém pohlaví se napříč kulturami více méně nemění, ale genderové konstrukce jsou různé. Tyto konstrukce se liší podle třídy, rasy, věku, sexuální orientace atd. Biologické rozdíly nemusejí vést k mužské nadvládě.¹

1.1 Vymezení pojmu

Formulují se alternativní teorie genderu, jejichž východiskem se stává sociální konstruktivismus, který vychází z předpokladu, že muži a ženami se nerodíme, ale stáváme se jimi v důsledku socializace v konkrétní společnosti. Z tohoto pohledu můžeme konstatovat, že gender je vyjádřením představy, že se lidské bytosti dělí na dvě skupiny a to, ženy a muže, které mají odlišné charakteristiky, vlastnosti, schopnosti atd. Jedná se o koncept vztahový, protože maskulinita má smysl pouze ve vztahu k femininitě. Navíc můžeme hovořit také o asymetrii - maskulinita je chápána jako nadřazená (dominantní) femininitě a jako norma, od které je femininita odvozena (jedná se o tzv. androcentrismus). Gender je také mocenský vztah, kde moc není vlastností jednotlivců, ale jde o základní aspekt sociálního života a je nedílnou součástí všech sociálních vztahů. Většinou platí, že muži jako skupina vládnou větší mocí než ženy jako skupina. Mohou však v těchto skupinách existovat velké mocenské rozdíly. Na úrovni sociálních vztahů a struktur se nadřazenost maskulinity projevuje dominancí ve společenské hierarchii. Muži dominují převážně většině společenských hierarchií a kontrolují většinu společenských zdrojů (ekonomických, symbolických, sociálních, politických). Například se jedná o zastoupení mužů ve vládě, po roce 1989 neklesl počet mužů ve vládě pod 89% a ženy berou v průměru o 25% nižší platy. Muži tedy mají mnohem větší možnost ovlivňovat každodenní chod společnosti i směr jeho vývoje než ženy.²

¹Smetáčková, I. Jarkovská, L.: Gender ve škole : příručka pro budoucí i současné učitelky a učitele. 1.vyd. Praha : Otevřená společnost, 2006. s. 9.

²Smetáčková, I. Jarkovská, L.: Gender ve škole : příručka pro budoucí i současné učitelky a učitele. 1.vyd. Praha : Otevřená společnost, 2006. s. 9.

Femininita a maskulinita jsou kulturně a historicky specifické, to znamená, že jsou v různých historických obdobích a různých kulturách odlišné. Odlišnosti od tradičních vlastností mužů a žen najdeme třeba u kmene Čambuli, kde muži pečují o druhé, starají se o vlastní vzhled, zdobí se šperky. Ženy jsou energické a dominantní. Starají se o ekonomické záležitosti, rybaří, kontrolují obchod a diplomacii.³

Další charakteristikou genderových konstrukcí je pluralita. V každé kultuře existuje vedle sebe více definic maskulinity a femininity, které však nejsou rovnocenné. Femininita je spojená s pasivitou, emocionalitou, s péčí o rodinu a děti. Maskulinita je asociována s dominancí, racionalitou, agresivitou, silou, technickou zručností atd. Být normální ženou a mužem znamená v naší kultuře být heterosexuální.

1.2 Tři úrovně genderové analýzy⁴

Gender patří mezi základní sociální konstrukty a promítá se do všech aspektů a úrovní společenského života. Na základě představ o ženách a mužích formuluje jedinec vlastní identitu. Lidé vstupují do sociálních vztahů s konkrétními genderovými koncepty, které ovlivňují jejich jednání a chování a zároveň udržují gender při životě jako důležitou sociální strukturu. Gender nám umožňuje se orientovat v sociálních vztazích a formuje jasná pravidla a normy pro sociální interakci a má své materiální vyjádření, kterým je lidská aktivita a práce.

O genderu můžeme uvažovat na individuální úrovni, kde pracujeme s binaritou - jsem žena, jsem muž - a na základě jednoho z uvedených přesvědčení si aktivně tvoříme genderovou identitu. Gender není jen vlastnost jednotlivce, ale je to produkt interakce s ostatními. Vytváříme ho v každé interakci, v každé situaci a instituci. Gender je situovaná činnost, během které produkujeme formy chování, které ostatní vnímají jako maskulinní nebo femininní. Genderová výchova nás ovlivňuje již od útlého věku. Gender však nemusí být nejdůležitějším aspektem při interakci. Může to být rasa, třída, věk či jiné aspekty. Gender se neprojevuje v sociálně neutrálním prostředí, ale v sociálních institucích (rodina, škola, pracovní trh atd.), které produkují a reprodukují genderové rozdíly a nerovnosti.

³Smetáčková, I. Jarkovská, L.: Gender ve škole : příručka pro budoucí i současné učitelky a učitele. 1.vyd. Praha : Otevřená společnost, 2006. s. 11.

⁴Smetáčková, I. Jarkovská, L.: Gender ve škole : příručka pro budoucí i současné učitelky a učitele. 1.vyd. Praha : Otevřená společnost, 2006. s. 10.

V mnohých dalších konceptech se objevují genderové nerovnosti. Jde například o koncept kariéry, která je v naší kultuře definovaná jako nepřerušovaný, lineární postup založený na kumulování vzdělání, praxe a kontaktu. V tomto konceptu jsou znevýhodňovány ženy, protože většinou odcházejí na rodičovskou dovolenou, a tím přerušují kariéru a ztrácejí kvalifikaci a praxi. Poté se těžko navracejí na své pozice a ztrácejí možnost kariérního růstu.

V rámci tří úrovní, na kterých lze aplikovat genderovou analýzu, tj. na rovině identity, na rovině interakce, v rámci institucí, je však důležité zdůraznit, že vztahy mezi nimi jsou komplexní a je zde prostor pro rozpory a protiklady.

Ve společnosti existují genderové stereotypy. Jedná se o zjednodušující a zaujaté předpoklady týkající se vlastností, názorů a rolí žen a mužů ve společnosti, v zaměstnání a rodině. Stereotypy mohou vést k diskriminaci těch lidí, kteří jsou nějakým způsobem odlišní od předpokladů. Souvisí s tím i genderový kontrakt. Jedná se o soubor implicitních a explicitních pravidel, které ženám a mužům připisují různou práci a hodnotu, zodpovědnost a povinnosti. Tato pravidla, znevýhodňují v různých oblastech života muže a ženy, jsou uplatňována a vymáhána v každodenním životě. Definují se na třech úrovních: v rámci norem a hodnot celé společnosti, na úrovni institucí v rámci vzdělávacího, pracovního, výchovného a dalších systémů, a na úrovni socializačních procesů, zejména v rámci rodiny.

Ženy při svém profesním růstu narážejí na tzv. neviditelnou bariéru. Ta zapříčiňuje, že ženy jen zřídka dosahují nejvyšších politických, ekonomických, akademických a profesních pozic. Skleněný strop spočívá ve znemožňování přístupu buď přímo na tyto pozice, a nebo k cestám, které tento přístup otevírají, a to formálními i neoficiálními a skrytými způsoby.⁵

1.3 Pohlaví jako sociální konstrukt

Pohlaví patří také do skupiny sociálních konceptů, prostřednictvím kterých pojmenováváme a chápeme rozdíly mezi lidskými těly. Abychom byli schopni diferencovat a identifikovat rozdíly mezi pohlavími, musíme mít nejprve koncept ženskosti / mužskosti a představu, co je to ženské / mužské tělo a jak se od sebe liší.

Rozdíly mezi pohlavími nelze vysvětlovat čistě na základě „přirozených“ nebo biologických rozdílů mezi ženami a muži. Musíme si uvědomit, že biologická a sociální dimenze se nacházejí v zájemné interakci. To znamená, že biologické faktory mohou ovlivňovat sociální a naopak. Je

⁵Smetáčková, I. Jarkovská, L.: Gender ve škole : příručka pro budoucí i současné učitelky a učitele. 1.vyd. Praha : Otevřená společnost, 2006. s. 10.

velice důležité pochopit vztah mezi (biologickým) pohlavím a (sociálním) genderem. Abychom tuto vzájemnou interakci pochopili, zaměřím se v následující podkapitole na proces, kdy se stáváme ženou nebo mužem tzv. pohlavní diferenciaci.⁶

1.3.1 Pohlavní diferenciacie

Nejčastěji se lidská bytost rodí se 46 chromozomy, které jsou uspořádány do třidvaceti párů. Jednu část páru předává matka a druhou otec. Jeden pár chromozomů se označuje jako pohlavní chromozom, neboť se především podílí na tom, zda se z oplodněného vajíčka vyvine mužský nebo ženský plod. Geneticky normální muž má pohlavní chromozomy složené z chromozomu X a Y, žena má dva pohlavní chromozomy typu X. Matky vždy předává chromozomy typu X, pohlaví dítěte záleží na otcově genetické výbavě. Vývoj ženského či mužského plodu probíhá identicky až od šestého týdne těhotenství. Do tohoto procesu se zapojí genetické změny s tvorbou a působením různých hormonů.⁷

Koncepční uchopení pojmu pohlaví je pochopitelně historicky a kulturně podmíněno. Například v naší kultuře až do 18. století se pohlaví nerozdělovalo na dvě odlišná, nesouměřitelná těla, ale na jedno tělo, které má dvě formy, jež jsou v hierarchickém vztahu.

Mužská dokonalejší forma, má orgány vyčnívající z těla ven, zatímco ženská formy, která je považována za nedokonalejší, má stejné orgány uvnitř těla. V minulosti, téměř dva tisíce let byly vaječníky a varlata považovány za stejné orgány a označovaly se stejně.⁸

1.4. Genderová socializace⁹

Genderově podmíněná očekávání se přenášejí na děti prostřednictvím socializace. Socializace je proces, při němž dochází mezi lidmi k předávání a vstřebávání společenských hodnot a norem, včetně těch, které se týkají genderu. Socializace je celoživotní proces a začíná již v raném dětství. Genderová socializace může mít někdy podobu vědomého úsilí, které posiluje genderová očekávání explicitními odměnami a tresty. Zejména chlapci bývají vystavováni negativním sankcím, pokud se chovají nepřiměřeně či opačně z hlediska vymezenému genderu. Tato socializace může probíhat i skrze jemnější způsoby, jimiž dospělí jednají spolu navzájem i s dětmi, dětským oblečením nebo třeba dětskými knížkami a hračkami. Zároveň se děti sami socializují, a to jak explicitně, tak i implicitně - vzájemnou interakci v dětských kolektivech.

6 Renzetti, C.: Ženy, muži a společnost. 4. vyd. Praha: Karolinum, 2005. s. 62.

7 Renzetti, C.: Ženy, muži a společnost. 4. vyd. Praha: Karolinum, 2005. s. 61-62.

8 Smetáčková, I. Jarkovská, L.: Gender ve škole : příručka pro budoucí i současné učitelky a učitele. 1. vyd. Praha : Otevřená společnost, 2006. s. 11.

9 Renzetti, C.: Ženy, muži a společnost. 4. vyd. Praha: Karolinum, 2005. s. 68-69.

Již ve věku osmnácti měsíců děti začínají dávat přednost hračkám v souladu s genderovými stereotypy. Dvouleté děti si již uvědomují vlastní gender a gender jiných lidí. Během třetího roku života začínají hodnotit určité vlastnosti a typy chování. Ale stále zde zůstává otázka: Jak se děti obou pohlaví naučí, že určité věci dělají jen chlapi a určité věci jen ženy? Odpověď hledají mnohé teorie, existují tři obecné typy těchto teorií: psychoanalytické, teorie sociálního učení a teorie kognitivněvývojové.

- **Psychoanalytické teorie**

Autorem nejznámější psychoanalytické teorie týkající se genderové identity je Sigmund Freud. Tuto teorii nazval teorie identifikace. Děti procházejí během osobnostního vývoje několika stadii. Během prvních dvou stádií (orálního a análního) se chlapi a dívky svým chováním a vnitřním prožíváním příliš neliší. Děti obou pohlaví soustřeďují své city na matku, která o ně převážně pečuje a uspokojuje jejich potřeby. Ve věku čtyř let si postupně děti začínají být vědomy vlastních genitálií a jejich odlišností od opačného pohlaví. Toto třetí období se nazývá fatické. V této fázi dochází u dítěte k identifikaci. Dítě utváří vlastní chování podle vzoru rodiče stejného pohlaví. Důležité je, že identifikace u dívek a chlapců probíhá odlišnou cestou.

Identifikace u chlapců je motivována stavem tzv. kastrální úzkosti. Kdy u chlapců začíná láska k matce přerůstat do sexuální povahy a v otci začínají vidět svého soka. Hned jak pozná ženské pohlavní orgány, mizí jeho pocity žárlivosti. Začne se domnívat, že všechny dívky byly kastrovány a mocí kastrovat své konkurenty disponuje i otec. Chlapec přestává soupeřit s otcem a snaží se mu více připodobnit. Chlapec se ztotožňuje se svým otcem a přebírá jeho vlastnosti a způsoby chování. U dívek je identifikace spojená s tzv. závistí penisu. Při spatření mužského pohlavního ústrojí dochází dívka k názoru, že byla kastrována. Vnímá ženské pohlaví jako nedokonalé a skrze matku chce získat svého otce, a proto se ztotožňuje s jejími vlastnostmi a chováním.

- **Teorie sociálního učení**

Tato teorie se zaměřuje na empiricky pozorovatelné události a jejich důsledky, nikoli na nevědomé pohnutky a pudy. Existuje celá řada těchto teorií, ale všechny většinou vycházejí z psychologického směru behaviorismu. Děti podle této teorie získávají odpovídající genderové identity proto, že jsou odměňovány za chování odpovídající jejich genderu a trestány za chování, které je s ním v rozporu. Děti se tedy učí posilováním a modelováním, tyto porcesy jsou velice úzce propojeny. Děti jsou odměňovány za nápodobu některých druhů chování a trestány za nápodobu jiných. Nejčastěji napodobují právě ty osoby, které jejich chování posilují odměnami. Tato teorie se musí vyrovnávat s mnohými potížemi.

- **Kognitivněvývojové teorie**

Jednotčím principem těchto teorií je, že se děti učí genderu v rámci svých rozumových snah nalézt řád v sociálním světě, který je obklopuje. Děti si od malička vytvářejí určité kategorie tzv. schémata. Jedním ze schémat se stává právě pohlaví. Děti se opírají o jednoduchá a jasná vodítka. Ženy a muži v naší společnosti vypadají odlišně, pohlaví je tedy poměrně stabilní a snadno rozpoznatelnou kategorií.

1.4.1 Teorie genderových skel

Genderovou socializací se zabývá teorie generových skel, jejíž autorkou je Sandra Bem¹⁰. Tato teorie se snaží postihnout jak individuální, tak institucionální rovinu socializace a věnuje pozornost i možnosti sociální změny. Bem pracuje s konceptem enkulturace (socializace) jedinců do kultury, do níž se narodí. Genderová enkulturace zahrnuje osvojení si tří charakteristických předpokladů (generových skel), které vyjadřují tři názory o ženách a mužích. Tyto názory jsou: (a) že se muži a ženy zásadně liší jak po stránce psychologické, tak i po stránce sexuální, (b) že muži jsou od přírody dominantním a nadřazeným pohlavím a (c) že jak rozdíly mezi muži a ženami, tak i mužská dominance jsou přirozené. Tyto skla Bem označuje jako genderovou polarizaci, androcentrismus a biologický esencialismus. Kde polarizace znamená, vidět muže a ženy jako bytosti rozdílné a rozdílnosti se používají jako základní organizační princip ve společnosti. Androcentrismus nevyjadřuje jen předpoklad, že muži jsou nadřazeni ženám, ale i představu, že mužství je norma lidství, od které je ženství odvozeno. Biologický esencialismus vysvětluje předchozí dvě genderová skla jako přirozený a nevyhnutelný výsledek biologických rozdílů. Teorie Sandry Bem nabízí vysvětlení genderové socializace, která vychází ze sociálního konstruktivismu, ale ukazuje, že tyto konstrukty nejsou snadno změnitelné. Genderové představy, předpoklady a principy jsou hluboce spojeny se sociálním životem a mají velkou trvalost v čase a prostoru.¹¹

10 In Smetáčková, I. Jarkovská, L.: Gender ve škole : příručka pro budoucí i současné učitelky a učitele. 1. vyd. Praha : Otevřená společnost, 2006. s.11.

11 Smetáčková, I. Jarkovská, L.: Gender ve škole : příručka pro budoucí i současné učitelky a učitele. 1.vyd . Praha : Otevřená společnost, 2006. s. 12.

1.4.2 Genderová analýza

Genderová analýza: diagnostikuje rozdíly mezi ženami a muži v podmínkách, potřebách, úrovni participace, přístupu ke zdrojům a vývoji, kontrole majetku, rozhodovacích pravomocích atd. v kontextu jim určených genderových rolí. Ukazuje jejich specifické aktivity, podmínky, potřeby, jejich přístup ke zdrojům (zejména finančním) a možnosti řídit je, stejně tak jako jejich přístup k rozvojové podpoře a rozhodování. Analýza zkoumá tyto vazby a další faktory v jejich širším společenském, ekonomickém a politickém kontextu a v kontextu životního prostředí. Genderová analýza předpokládá - zaprvé a především – sběr údajů dělených podle pohlaví a genderově senzitivní informace o předmětné populaci

2. Trh Práce

Na trhu práce je práce prodávána jako výrobní faktor. Trh je charakterizován poptávkou po práci a její nabídkou. Práce je nejdůležitějším výrobním činitelem, kdyby nebylo práce, zůstaly by kapitálové statky a přírodní zdroje mrtvými věcmi. Na tomto trhu nabízejí zaměstnavatelé pracovníkům práci za mzdu.

2.1 Mzda

Mzdu zde chápeme v širokém smyslu jako nejrůznější formy pracovního příjmu. Nejčastěji se jedná o peněžní odměnu, kterou poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci. Je vyplácená ve výplatním termínu (obvykle za měsíc). Může se skládat z těchto složek: základní mzda, náhrady mzdy a výkonnostní složky mzdy. Měsíční mzdu bereme jako pevnou složku, která se nemění. Pohyblivá složka jsou příplatky a ohodnocení, prémie a odměny. Příplatky jsou povinné. Jedná se o práci přesčas, ve svátek, v noci, v sobotu a neděli a za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Osobní ohodnocení vyjadřuje trvalejší kvalitu práce určitého zaměstnance a lze jej odebrat pouze při zhoršení kvality práce zaměstnance. Prémie jsou stanoveny v procentech a slouží ke zvýšení motivace. Odměny se vyplácejí jednorázově.¹²

2.1.1 Druhy mezd¹³

- **Časová mzda** - mzdová forma, při níž je výdělek pracovníka závislý na množství odpracovaného času. Možnosti: časová mzda prostá, časová mzda diferencovaná.
- **Úkolová mzda** - mzdová forma, kdy je výdělek závislý na počtu jednotek vykonané práce.
- **Podílová mzda** - mzdová forma, která se uplatňuje v obchodních činnostech a některých službách. Podílová mzda je zcela nebo zčásti závislá na prodaném množství.
- **Smíšená mzda** je taková, která kombinuje více druhů mezd.
- **Čistá mzda** je oproštěna od všech srážek ze mzdy (daň z příjmu, sociální zabezpečení, zdravotní pojištění). Reálná mzda je termín používaný k určení skutečné hodnoty mzdy, to znamená, co je možné za tuto mzdu si pořídit. Reálná mzda je vyjádřením poměru ceny životních potřeb k vyplácené peněžité odměně.

¹²Jurečka, V.: Mikroekonomie. 1.vyd. Ostrava: VŠB- Technická univerzita Ostrava, 2008. s. 201.

¹³Jurečka, V.: Mikroekonomie. 1.vyd. Ostrava: VŠB- Technická univerzita Ostrava, 2008. s. 201.

Průměrná mzda je pojem používaný v statistice. Určuje se tak průměrný plat v daném oboru nebo oblasti.

Minimální mzda od 1. 1. 2007 činí 8.000 Kč, tj. 48,10 Kč na hodinu. Zaručená mzda je obvykle vyšší než minimální mzda. Byla zavedena od 1. 1. 2007 podle § 112 odst. 1 zákoníku práce. Je to mzda, na kterou zaměstnanci vznikl nárok ve vztahu ke složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce.

2.2 Nabídka na trhu práce

Nabídkou práce rozumíme nabídku práce firmám ze strany pracovníků. Nabídku práce ovlivňují zejména rozsah populace a její podíl ekonomicky aktivního obyvatelstva, průměrný počet odpracovaných hodin za rok jedním pracovníkem a kvalita pracovního nasazení zručností, které pracovníci skutečně vynakládají.¹⁴

Nabídka práce je determinovaná faktory, které nezávisí na strategiích nositelů pracovní síly. Jsou to demografické procesy a institucionální pravidla lidské reprodukce, které podmiňují velikost nabídky práce. Nabídka je rovněž regulována socioekonomickými procesy, které zmenšují prostor pro získávání životních prostředků a udržení se při životě mimo pracovní trh. Tlak pracovní síly na trh práce je tak relativně pevně určen a nemá takovou pružnost jako jiné zboží. Je to dáno již tím, že pracovní síla vstupuje na trh práce z jiných příčin než ostatní zboží.¹⁵

2.3 Poptávka na trhu práce

Poptávku po práci vytvářejí firmy jakožto zaměstnavatelé. Je odvozena od poptávky po výrobcích a službách. To znamená, že čím větší je poptávka po určitých službách a výrobcích, tím větší je poptávka po práci, kterou se chtěné produkty realizují. Poptávka po práci je charakterizována svým rozsahem a strukturou rozloženou podle sektorů, profesních kategorií a kvalifikačních požadavků. Je závislá zejména na poměru mezi mzdovými náklady na produkt a výnosy z prodeje produktu.

Poptávka po práci závisí na několika podmínkách:

- a) na senzitivitě poptávky po vyráběném zboží na změny v ceně
- a) na snadnosti substituce kapitálu prací

¹⁴Mareš, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. s. 54.

¹⁵Mareš, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. s. 63.

- b) na podílu nákladů na pracovní sílu na celkových nákladech – pokud pracovní náklady představují jen malý podíl celkových nákladů, účinek vysokých mezd na poptávku po práci bude malý
- c) na elasticitě nabídky substitučních výrobních faktorů¹⁶

2.4 Interakce nabídky a poptávky na pracovním trhu

Nabídka a poptávka jsou postavené na trhu práce proti sobě, soutěží se sebou, a tím se vytváří cena práce. Na druhé straně trh práce není jen místo soupeření nabídka a poptávky, často zde dochází k soupeření pracovních míst o pracovníky. V dnešní době je například na trhu práce málo řemeslníků. Tak jako dělníci usilují o to, aby našli zaměstnání, usilují zaměstnavatelé o to, aby našli dělníky.

Mareš ve své knize uvádí, že Jones vymezuje pět fází, v nichž probíhá na trhu práce proces vyrovnávání nabídky a poptávky:

1. Akreditace, neboli získání možnosti participace na trhu práce (požadované charakteristiky, jako jsou kvalifikace, zkušenost, jazykové znalosti, pohlaví). Lze ji získat zvyšováním kvalifikace, rekvalifikací, ale i dosažením dospělosti a další mechanismy.
2. Signalizování potřeby (volných pracovních míst a jejich charakteristik- požadavků), hledání a nábor pracovní síly formou inzerce a náboru, kontaktu s úřady práce a rekvalifikačními centry, ale i prostřednictvím sociálních sítí.
3. Prověřování, identifikace, zařazení pracovníků jakožto proces vzájemného ověřování, zda pracovníci (z pohledu pracovníků pracovní místa) skutečně mají požadované charakteristiky.
4. Dojednávání podmínek a určení ceny, které je ve většině případů limitováno zvyklostmi a kolektivním vyjednáváním (silou zaměstnavatelů na jedné straně a odborů na druhé straně).
5. Následné či druhotné vyjednávání o podmínkách s těmi, kdo již byli zaměstnání.¹⁷

¹⁶Sirovátka, T.: *Politika pracovního trhu*. 1.vyd. Brno: Vydavatelství MU Brno, 1995. s. 201.

¹⁷Mareš, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. s. 57.

2.5 Segmentace trhu práce

Segmentace zde znamená rozdělení trhu na celou řadu dílčích trhů, které jsou do značné míry navzájem nekonkurenční ve smyslu substituce jedné práce z druhou.¹⁸

Zdrojem segmentace je heterogenita a diferenciací jak nabízených pracovních míst, tak i nabízených pracovních sil.

- Pracovní místa se různí podle požadavků na kvalifikaci, úrovní podmínek intelektuální či fyzické náročnosti, úrovní pracovních podmínek, úrovní mezd, možnostmi a kritérii přístupu k těmto pracím možnostmi jejich udržení a jejich významem pro pracovní kariéru.
- Pracovníci se liší svou produktivitou a úrovní svého lidského kapitálu jako je kvalifikace, vzdělání.¹⁹

2.5.1 Primární a sekundární trh práce

Nejznámější segmentační teorií je teorie duálního trhu a tato teorie popisuje, že neexistuje jeden pracovní trh, ale minimálně dva trhy, označovaných jako primární a sekundární trh práce.

Na primárním trhu práce se soustřeďují lepší a výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží, poskytující řadu šancí, relativně dobré možnosti profesního růstu a většinou lepší pracovní podmínky. Pracovní místa na tomto trhu poskytují relativní bezpečí před ztrátou zaměstnání propouštěním. Pro pracovníky je zde i snazší zvýšit si kvalifikaci, a tím dále posílit stabilitu svého zaměstnání, popřípadě zvýšit si tak šanci udržení na tomto privilegovaném trhu práce i po případném propouštění. Práce je zde relativně dobře placená a je zde zajištěn i jistý růst mezd a je zde i relativně nízká fluktuace. To co situuje pracovníky na tento trh práce je jejich lidský kapitál a to jak jeho rozsah, tak i jeho specifická povaha a v neposlední míře i jejich spolehlivost.²⁰

Sekundární trh práce je charakterizován pracovními místy s nižší prestiží, malými požadavky na kvalifikaci, nízkými výděly, horšími podmínkami práce a značnou nejistotou zaměstnání. Pracovníci na sekundárním trhu práce se častěji stávají nezaměstnanými. Existuje zde velká fluktuace pracovníků. Koncentrovat se na sekundárním trhu mají tendenci zejména ženy, mladiství nebo naopak starší lidé, osoby tělesně handicapované, nekvalifikovaní a málo vzdělaní a příslušníci etnických minorit.²¹

¹⁸Jurečka, V.: Mikroekonomie. 1.vyd. Ostrava: VŠB- Technická univerzita Ostrava, 2008. s. 230

¹⁹Sirovátka, T.: *Politika pracovního trhu*. 1.vyd., Brno: Masarykova univerzita v Brně, 1995. s. 24.

²⁰Mareš, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd., Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. s. 59.

²¹Mareš, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd., Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. s. 59.

2.5.2 Teorie fronty

To, že se trh práce se rozdělil na relativně samostatné části s vlastními požadavky na kvalifikaci, znamená určité bariéry pohybu pracovníků a přejít ze sekundárního trhu na primární není prakticky možné.²² *Podle teorie fronty* odhadují zaměstnavatelé lidský kapitál jako jsou vědomosti, zkušenosti, kvalifikace, spolehlivost, výkonnost žadatelů o práci a seřazují si je podle odhadovaného potenciálního přínosu. Ti, kdo jsou v tomto ohledu hodnoceni nízko nebo negativně (ať již z reálných důvodů nebo na základě stereotypů a předsudků), se dostávají na konec fronty a mají jen malou šanci na získání pracovního místa, o které se ucházejí. I tam, kde nejsou velké nároky na lidský kapitál, řadí se na konec této fronty ti, u nichž se předpokládá nespolehlivost, nepřizpůsobivost, nelояalita vůči zaměstnavateli či existence jakýchkoliv překážek, jež mohou zaměstnavateli bránit plně disponovat najímanou pracovní silou, v tomto případě se může jednat o zhoršený zdravotní stav, nebo malé děti o které žadatelka pečuje.²³

2.5.3 Gender segmentace pracovního trhu²⁴

Horizontální segmentace se projevuje v rozdílné koncentraci žen a mužů v různých ekonomických sektorech, povoláních a také v odvětvích národního hospodářství. Důležitou roli hraje při zařazování mužů a žen do různých oborů na trhu práce také způsob skloubení výdělečné práce s prací v domácnosti, tedy také strategie partnerů jak se o tyto domény podělit.

Vertikální segmentace na pracovním trhu znamená nižší tarifní zařazení žen podle tříd v rámci stejné profese a malým podílem žen ve vedoucích pozicích. Takto segmentované dílčí trhy se liší podle pracovních podmínek, šancí na kariérní vzestup v hierarchických strukturách, ale také podle odměn.

2.5.4 Feministické teorie²⁵

Podle těchto teorií mají ženy nižší postavení v rodině i ve společnosti, což zapříčiňuje jejich znevýhodnění postavení na trhu práce. Ženy se starají o děti a domácnost a muži živí rodinu. Naše společnost je patriarchální, což předurčuje, jaké znalosti a dovednosti si ženy a muži mají osvojit,

22Mareš, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. s. 60.

23Mareš, P., Vyhlídal, J., Sirovátka, T.: *Nezaměstnaní na trhu práce*. Praha: VÚPSV, 2002 [online]. [cit. 27. května 2010]. Dostupné z <<http://www.vupsv.cz/>>.

24Bartáková, H.: *Znevýhodnění žen s dětmi na trhu práce*. [online]. c [cit. 27. května 2010]. Dostupné z <<http://www.mopo-cz.eu/stranky/znevychodneni-zen-s-detmi-na-trhu-prace>>.

25Dvořáková, Z.: Podmínky pro rovné zacházení a zlepšování kvality pracovního života. [online]. [cit. 27. května 2010]. Dostupné z <kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/podminky_pro_rovne_zachazeni.doc>.

aby jednali v souladu se sociálními normami. Dnes již v mnohých rodinách si ženy osvojují dovednosti mužů a naopak. Ale z hlediska celé společnosti, jsme stále těmito stereotypy ovlivněni.

To, že ženy a muži vykonávají odlišná povolání souvisí s představami o jejich odlišných vlastnostech a schopnostech (horizontální segmentace trhu práce). Za *pozitivní ženské stereotypy* pokládají přirozenou podstatu ženy o někoho pečovat, znalosti a dovednosti o činnostech, které jsou prováděny v domácnosti, větší manuální zručnost, větší čestnost a přitažlivý fyzický vzhled. Ženy proto mají sklon pracovat jako zdravotní sestry, porodní asistentky, pečovatelky, učitelky, účetní, kuchařky, číšnice, prodavačky apod. Za *negativní ženské stereotypy* se označují nechuť dohlížet a kontrolovat jiné lidi, menší fyzickou sílu, menší schopnosti zvládnout přírodní vědy a matematiku, menší ochota být vystavena fyzickému nebezpečí a použít fyzickou sílu. Díky těmto negativním stereotypům nemohou ženy vykonávat některá zaměstnání, jež jsou kódována jako mužská zaměstnání.

Některé vlastnosti žen zaměstnavatelé využívají. Ženy jsou více než muži ochotné přijímat rozkazy, jsou poddanější a méně inklinují ke stížnostem na práci nebo pracovní podmínky, méně se odborově organizují, ochotnější přijmout nižší mzdy, mají nižší potřebu příjmů a více se zajímají o práce spojené s péčí o děti a domácnost. Tyto charakteristiky ovlivňují jednání žen na tolik, že je předem kvalifikují, resp. diskvalifikují pro určitá zaměstnání. Ocítají se proto v segmentu trhu práce, který nabízí:

- horší kvalitu pracovních podmínek;
- vyšší požadavky na flexibilitu;
- nižší formální a neformální autoritu;
- nízké sociální postavení nižší mzdy;

3. Ženy a muži na trhu práce v České republice

3.1 Trh práce v ČR před rokem 1989²⁶

Před listopadovým obdobím ekonomických a politických změn trh práce teoreticky neexistoval. Ale docházelo k pohybu pracovních sil. Jednalo se o veřejný i skrytý pohyb pracovních sil, který byl označován jako „fluktuace“ či stabilizace pracovních sil. Existoval zde princip všeobecné pracovní povinnosti, ovšem přinutit lidi, aby pracovali tam, kde to bylo nutné se stalo v 80. letech velice obtížné a v mnohých případech i nemožné. Pohyb pracovních sil v tomto období bychom mohli charakterizovat:

- silně segregovaný dle toho zda šlo o muže či ženy
- silně segmentovaný podle příslušnosti k výrobním či nevýrobním odvětvím
- separovaný: mzda-plat nebyly dostatečně závislé na pracovním výkonu

Segregace ženské práce se v roce 1989 stala těžkou zátěží a to z několika důvodů:

- Ženy obsazovaly celá odvětví a obory a tato koncentrace vyvolávala pokles prestiže některých povolání i odvětví. To způsobilo, že ženská populace klesla na nižší stupeň pracovního výkonu oproti mužské populaci.
- V pracovním právu byla rovnost žen anulována předpokladem, že uchazečka se brzy nebo později bude chtít provdat a založit rodinu, o kterou se bude muset starat. Navíc se u žen projevil nízký funkční a kariérní postup.

Socialismus popíral slovně veškeré nerovnosti. Platové rozdíly nabývaly však nečekaného významu. Nivelizace platů soustředila pozornost na výhody mimo finanční ohodnocení. Nemožnost kariérního a pracovního uplatnění na trhu práce vedla k tomu, že se lidé více soustřeďovali do sfér mimo zaměstnání.

Na prahu přelomu 80. a 90. let, kdy došlo k politickým a ekonomickým změnám, ženy pracovaly za nízké mzdy v náročných profesích (jako zdravotní sestry, lékařky, učitelky, sociální pracovníce, textilní dělnice atd.). Práce žen byla sice legislativně chráněná, zaručovalo se jim místo podobu mateřské dovolené, ale již v mnohých případech jim nebyla ponechána funkce, kterou zastávaly před nástupem na mateřskou dovolenou. Ženy nemohly pracovat v noci, ale existovala řada výjimek. Pro ženy pracující v 80. letech se práce stala normou, nepracující ženy měly nízký sociální status a prestiž.

²⁶ Čermáková, M.: Gender, společnost, pracovní trh. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav. 1995. s. 14-15.

3.2. Trh práce v ČR dnes

Trh práce v České republice je charakteristický vysokou zaměstnaností žen. Postavení žen na trhu práce však stále vykazuje nerovnosti, které ženám neprospívají. Přetrvávající diskriminace žen spočívá především v segregaci pracovního trhu podle pohlaví, v nižších výdělcích žen a v jejich mzdovém znevýhodňování. V obtížnějším dosahování řídicích a rozhodovacích pozic a to jak v podnikatelské, tak veřejné sféře. Diskriminaci nalezneme také u osob pečujících o děti, ale také v tendenci při snižování stavu zaměstnanců propouštět první ženy. V české společnosti stále přetrvávají stereotypy o nižší schopnosti ženské pracovní síly v důsledku připsaných sociálních rolí (matky, pečovatelky a hospodyně), které jsou umocňovány tendencí žen k sebepodhodnocování, k rezignaci na rovnoprávné zacházení a tendencí k odmítání popisu vlastní pracovní situace jako nerovné. Nejzřetelnějším znakem nerovnosti žen a mužů při výkonu zaměstnání je rozdíl v odměňování.

V české společnosti stále přetrvává tradiční model rodiny. Muž je hlavní živitel rodiny a žena pečuje o rodinu a děti. Žena chodí do práce, aby byl udržen životní standard rodiny, na který jsou potřeba dva paralelní příjmy. Ženy se musejí starat o rodinu a děti, což má za důsledek nepříznivé dopady, ženy musejí zvládnout rodinné i pracovní povinnosti. Žena v České republice věnuje práci v domácnosti téměř dvakrát více času než muž. Toto vše se negativně promítá na jejich mzdách a na příležitostech k postupu v zaměstnání. Ženská placená práce je totiž v kontextu domácí práce marginalizována. Ženy sice mohou být z formálního hlediska rovnoprávné, ale tím se automaticky nedostaví také jejich reálná rovnost. Skutečnou rovnost příležitostí obou pohlaví lze uskutečnit pouze tehdy, pokud existují reálné záruky, že žádné z pohlaví nebude při výkonu péče o děti a rodinu diskriminováno. Velký význam má proto propojení role zaměstnankyně s rolí matky, které (to spojení) spočívá v nemalé míře ve zvýšení prestiže žen ve společnosti, stejně jako posílení úlohy muže v rodině.

V dnešním trhu práce podle této teorie narážejí na bariéru. Zaměstnavatelé k nim přistupují s určitými předsudky. U mladých žen se předpokládá, že dříve nebo později přeruší svoji aktivní účast na trhu práce odchodem na mateřskou dovolenou.

3.3 Rovnost mužů a žen na trhu práce

Princip rovného zacházení²⁷ a zákaz diskriminace je zakotven v celé řadě právních norem a mezinárodních závazků České republiky. Při uplatňování práva na zaměstnání, je zákaz diskriminace a princip rovného zacházení upravena zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a pracovně právní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli upravuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

3.3.1 Zákon o zaměstnanosti

Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti výslovně zakazuje přímou a nepřímou diskriminaci z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů při uplatňování práva na zaměstnání. Výjimku tvoří pouze případy, pokud tak stanoví zákon. Například pokud se jedná o opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, opatření ze zdravotních důvodů – zákaz práce ženám v podzemí, práce zakázaná těhotným ženám apod., nebo pokud jsou dány věcné důvody spočívajících v předpokladech, požadavcích a povaze konkrétního zaměstnání, které jsou pro výkon konkrétního zaměstnání nezbytné.²⁸ Za diskriminaci se dále považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.

3.3.2 Formy diskriminace

Přímou diskriminací se rozumí jednání, kdy je, bylo nebo by bylo na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů s fyzickou osobou zacházeno méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci.²⁹

²⁷Rovné zacházení s muži a ženami, je situace, kdy neexistuje žádná diskriminace. Princip rovného zacházení spočívá v zákazu diskriminace osob ať už přímé či nepřímé, podmíněně jejich příslušností k určitému pohlaví a následně pak zvláště osobním či rodinnými poměry občana.

²⁸Štamberková, J. *Možnosti obrany proti diskriminaci na trhu práce*, In. *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice* 1.vyd. Praha: Český helsinský výbor, 2002. s. 52.

²⁹§4 ods.5 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Nepřímou diskriminací se rozumí jednání, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup znevýhodňuje či zvýhodňuje fyzickou osobu vůči jiné na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů; nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního stavu je i odmítnutí nebo opomenutí přijmout opatření, která jsou v konkrétním případě nezbytná, aby fyzická osoba se zdravotním postižením měla přístup k zaměstnání.

Za nepřímou diskriminaci se nepovažuje, pokud zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup jsou objektivně odůvodněny cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle, jsou přiměřené a nezbytné, nebo pokud u osob se zdravotním postižením je právnická nebo fyzická osoba povinná učinit vhodná opatření k odstranění nevýhod vyplývajících z takového rozhodnutí, rozlišování nebo postupu.³⁰

Diskriminace na základě pohlaví zahrnuje jakýkoliv rozdíl, vyloučení či omezení na základě příslušnosti k pohlaví, čímž je omezena možnost žen/mužů uplatnit svá práva na základě rovných podmínek. Diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.³¹

Diskriminace na základě pohlaví přímá

S osobou, která má příslušnost k určité pohlavní skupině se zachází hůře. (Například: ženě je při přijímacím pohovoru řečeno, že se na danou vedoucí pozici nehodí, protože je to žena a nemá dostatek zkušeností a vedoucích dovedností).³²

Diskriminace na základě pohlaví nepřímá

Díky určitým opatřením, jako je zákon, politika či praxe se dostává do nevýhody jedno z pohlaví. Například: zaměstnanci firmy, kteří pracují na zkrácené úvazky nemají nárok na poměrnou část penzijního připojištění. Protože ovšem na zkrácené úvazky pracují prakticky výhradně ženy, jsou ženy v této oblasti zaměstnavatelem diskriminovány.³³

30§4 ods. 6 zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti

31 Ferrarová, E. : Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů.1.vyd. Praha: Gender Studies, 2007. s. 23.

32 Ferrarová, E. : Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů.1.vyd. Praha: Gender Studies, 2007. s. 23.

33Marksová-Tominová M.: Co je to diskriminace a proč vzniká. In. *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce* v ČR. Praha: Český helsinský výbor, 2002. s. 7.

3.3.3 Diskriminace žen při uplatňování práva na zaměstnání

Tato diskriminace se může projevit ve dvou rovinách. Setkáváme se s ní dnes a denně.

- v inzerátech, které nabízí zaměstnání,
- při pohovoru uchazečky o zaměstnání.

Diskriminace, ve formě inzerátu- nejčastěji se jedná o inzeráty typu:

- „Hledáme manažera, přijmeme ředitele základní školy atd.“

Inzeráty vztažené jen k jednomu pohlaví. Nejčastěji zaměstnavatelé požadují do vedoucí pozice mužské pohlaví.

Tyto inzeráty nesplňují zásadu rovnosti, zaměstnavatelé nabízejí práci jen jednomu pohlaví. Výjimku tvoří však inzeráty na zaměstnání, které vyžadují určité požadavky a předpoklady, které jsou nezbytné pro výkon určitého zaměstnání.

Za diskriminační inzeráty se nepovažují:

- „Pro divadelní roli Romea hledáme: mladého muže do 30 let.“
- „ Pro předvádění nové dámské kolekce spodního prádla hledáme mladou ženu do 30 let.“

Tyto inzeráty nejsou diskriminační, protože jistá práce nemůže být provedena bez určitých předpokladů. Určitě by bylo neakceptovatelné, kdyby kolekci dámského prádla předváděl muž, nebo roli Romea hrál padesátiletý muž.

Existují i inzeráty, které nediskriminují přímo, ale můžeme diskriminaci vyčíst z podtextu. Je zřejmé, že se bude jednat o diskriminaci na základě věku.

- „Nabízíme práci v mladém dynamickém týmu.“
- „Požadujeme ochotu pracovat bez ohledu na čas.“
- „Požadujeme absolutní časovou flexibilitu..“
- „Požadujeme uchazeče s praxí max. 3 roky praxe.“³⁴

³⁴Huňková,M., Rytířová, K., Navrátilová J.: *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání*. Brno: Nesehnutí Brno, 2003. s. 7.

Diskriminace při pohovoru uchazečky o zaměstnání u zaměstnavatele

Uchazečky při pohovorech splňují dané podmínky, mají požadovanou kvalifikaci i praxi, přesto jsou diskriminované. Projevuje se to v těchto rovinách:

- V průběhu pohovoru klade zaměstnavatel uchazečce více otázek na její rodinný život než profesní kvalifikaci, a/nebo se ptá na její věk, stav a plány do budoucna.
- Zaměstnavatel požaduje po zaměstnankyni, aby předložila potvrzení, že není těhotná, nebo aby podepsala prohlášení, že po určitou dobu těhotná nebude.
- Zaměstnavatel se zmíní o budoucím kandidáctině těhotenství jako o důvodu k zamítnutí jejího přijetí do zaměstnání.
- Zaměstnavatel v konečném důsledku odmítne zaměstnat ženu z důvodu jejího pohlaví.³⁵

Z právního hlediska je zcela irelevantní, pokud zaměstnavatel klade otázky týkající se rodinného stavu, počtu dětí a jejich věku, zajištění hlídání apod. Takové otázky se nevztahují k ucházení o nové pracovní místo, jelikož nejsou kritériem pracovní způsobilosti. Výjimkou jsou pouze situace, pokud by uchazečka o zaměstnání např. osobním stavem či péčí o dítě odůvodňovala využití některých zákonných nároků např. kratší pracovní dobu.³⁶

3.3.4 Možnosti obrany žen proti diskriminaci při uplatňování práva na zaměstnání

Každá žena, která se setká s inzerátem, který je v rozporu se zákonem o zaměstnanosti a má diskriminační charakter, se může obrátit na úřad práce. Důležité je, aby se obrátila na ten úřad práce, kam spadá inzerující zaměstnavatel. Stížnost může podat i ústně a má jí být umožněno sepsání protokolu o jednání. Úřad práce je povinen ženu informovat o výsledku jednání. Upozornění týkající se diskriminačních inzerátů je vhodné v kopii zaslat rovněž Ministerstvu práce

³⁵Gender studies , Gender balíček 3/2005 příloha Práva žen podle zákoníku práva ČR [online].[cit. 8. června 2010]. Dostupné z <http://www.feminismus.cz/download/GB_zakonikprace_0305.pdf>.

³⁶Štamberková, J. Možnosti obrany proti diskriminaci na trhu práce. In. *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*. 1.vyd. Praha: Český helsinský výbor, 2002. s. 55.

a sociálních věcí ČR, neboť tento orgán mimojiné sleduje dodržování zákonnosti v oblasti trhu práce, průběžně situaci na trhu práce vyhodnocuje a rovněž úřady práce metodicky řídí.³⁷

Zaměstnavateli, který diskriminoval uchazeče/uchazečku o zaměstnání může být uložena sankce až ve výši jednoho milionu korun. Sankci vydává příslušný úřad práce.

3.3.5 Zákoník práce

Pracovně právní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli upravuje zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce. „Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat *rovné zacházení* se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich *pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžních plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.*“,³⁸ V tomto zákoně je v §16 odst. 2, je dále uvedeno, že v pracovně právních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Zákon se zabývá definicí pojmů *přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci* a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje zvláštní právní předpis. *Dosud ale nebyl schválen antidiskriminační zákon.* Tento zákon by vnesl do celé problematiky spravedlivé řešení³⁹

Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení v případech, kdy z povahy pracovních činností nebo souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, a který je pro výkon této práce nezbytný; cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený.⁴⁰ Ženy nesmějí být zaměstnávány pracemi, které ohrožují jejich mateřství.⁴¹ Těhotná žena nesmí být zaměstnávána takovými pracemi, které podle lékařského posudku ohrožují její těhotenství ze zdravotních příčin tkvících v její osobě. To platí obdobně o ženě, která kojí, a matce do konce devátého měsíce po porodu. Za diskriminaci se rovněž nepovažuje dočasné opatření zaměstnavatele, tzv. „*Pozitivní akce*“ směřující k tomu, aby při přijímání fyzických osob do pracovněprávního vztahu, při odborné přípravě zaměstnanců a při příležitostech dosáhnout funkčního nebo jiného postavení v zaměstnání

37Štambergová, J. *Možnosti obrany proti diskriminaci na trhu práce*. In. Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice, Český helsinský výbor Praha 2002 s. 54.

38§16 ods.1 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce.

39Spoustová, I.: *Diskriminace a rovné příležitosti na trhu práce* [online] c2006. [cit. 20.června 2010]. Dostupné z <<http://www.rovneprilezitosti.cz/poradenstvi.php?article=217>>.

40§16 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce.

41Ministerstvo zdravotnictví stanovuje vyhláškou č. 288/2003 Sb. práce a pracoviště, které jsou zakázány ženám, které kojí, těhotným ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu.

bylo dosaženo rovnoměrného zastoupení mužů a žen, pokud k takovému opatření existuje důvod spočívající v nerovnoměrném zastoupení mužů a žen u zaměstnavatele. Postup zaměstnavatele však nesmí směřovat v neprospěch zaměstnance opačného pohlaví, jehož kvality jsou vyšší než kvality fyzické osoby (zaměstnance), vůči které zaměstnavatel uplatňuje dočasné opatření.⁴²

3.4 Možnosti obrany před diskriminací v pracovně právních vztazích

Pokud dojde v pracovně právních vztazích k porušení práv i povinností, které vyplívají z práva na rovné zacházení a ze zákazu diskriminace, pak má zaměstnanec právo domáhat se, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění např. omluva. Pokud by se zjednání této nápravy nejevilo dostatečným, zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti, má též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích. Výši náhrady určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo. Zaměstnanec má nárok se domáhat ochrany nejprve u svého zaměstnavatele, dále může podat stížnost na příslušný úřad práce nebo inspektorát práce nebo podat žalobu k soudu. Nejzávažnější porušení právních norem mohou současně naplnit i skutkovou podstatu trestných činů (např. vyhrožování, útlak atd.) a jednání zaměstnavatele může být proto předmětem trestního řízení. Podle občanského soudního řádu v případě soudních jednání je postavení zaměstnance zvýhodněno na základě obráceného důkazního břemene, neboť skutečnosti tvrzené o tom, že byl účastník přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace, má soud ve věcech pracovních za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak.⁴³ Zaměstnavatel pak musí prokazovat, že se diskriminačního jednání nedopustil.⁴⁴

K dalším institucím, jejichž pomoc může diskriminovaný/á vyhledat patří: Veřejný ochránce práv, Ústavní soud a po vyčerpání všech vnitrostátních možností soudní obrany proti diskriminaci

⁴²Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, *Práce a právo*. [online]. c2005 [cit. 10. července 2010]. Dostupné z <<http://www.mpsv.cz/cs/6#ppred>>.

⁴³Ustanovení §133a občanského soudního řádu

⁴⁴Spoustová, I. *Diskriminace a rovné příležitosti na trhu práce* [online] c2006. [cit. 10. července 2010]. Dostupné z <<http://www.rovneprilezitosti.cz/poradenstvi.php?article=217>>.

se může postižený/á obrátit i na mezinárodní instituce jako je Evropský soud pro lidská práva ve Štrasburku, v případě žen Výbor OSN pro odstranění všech forem diskriminace žen.⁴⁵

3.5 Platová nerovnost

Ženám i mužům náleží u téhož zaměstnavatele za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty stejná mzda, plat nebo odměna z dohody. Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.⁴⁶

Podezření na diskriminaci žen lze nabýt na základě empirických čísel, týkajících se např. výdělků mužů a žen. Podle výběrových statických šetření ČSÚ mají u nás ženy průměrné měsíční mzdy stabilně významně nižší než muži. Ženy dosahují zhruba na tři čtvrtiny průměrné mzdy mužů.

47

Možné důvody rozdílu v odměňování v České republice analyzoval Doc. Ing. Štěpán Jurajda, Ph.D., Zdůrazňuje, že je těžké určit procentuální podíl diskriminace na rozdílu v příjmech. Důvodem je nedostatek informací o charakteristikách zaměstnanců/kyň jako je počet dětí či délka praxe.

Podle Jurajdy lze rozdíl v odměňování rozdělit na tři části:

- část přičitatelná rozdílným produktivním charakteristikám žen a mužů,
- část vyplývající ze segregace trhu práce, kterou lze přičíst možnému porušení principu rovného zacházení zaměstnavateli/kami,
- nevysvětlená část, která představuje horní hranici částky upírané ženám v důsledku diskriminace v odměňování.

Jurajdova analýza, vycházející z průzkumu provedeného na více než 800 tisících zaměstnanců/kyň ve 2000 firmách. Podle jeho výzkumu velká část, zhruba dvě třetiny, celkového mzdového rozdílu mezi platy mužů a žen připadá na mzdovou diskriminaci.⁴⁸

45 Štamberková, J. *Možnosti obrany proti diskriminaci na trhu práce*. In. *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*. Praha:Český helsinský výbor, 2002. s. 62.

46§ 110 odst. 1) a odst. 2) zákona č.262/2006 Sb., Zákoník práce.

47Brožová, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: 1.vyd. Oeconomika. Nakladatelství VŠE, 2006. s. 89.

48Nadace Open Society Fund Praha. *Monitorovací zpráva EONET ČR*. [online]. [cit. 7.7. 2010]. Dostupné z <osf.cz/attachments/eonet-monitorovaci-zprava.pdf>.

Základním předpokladem pro provádění zásady rovného odměňování by měly být jednoznačná, závazná, přehledná a zaměstnancům běžně dostupná pravidla odměňování v podniku, úřadu či instituci. Pro aplikaci principu stejné odměny za práci stejné hodnoty je nezbytné, aby zaměstnavatel zajistil možnost porovnání a vyhodnocení srovnatelnosti různých druhů pracovních činností prováděných v podniku zejména z hlediska složitosti dílčích pracovních úkonů, fyzické nebo psychické namáhavosti a odpovědnosti. Zaměstnaní vykazující na základě tohoto vyhodnocení srovnatelné hodnoty musí být odměňována stejně, resp. stejnou úkolovou nebo hodinovou sazbou, aniž by bylo přihlíženo k tomu, zda ji koná žena nebo muž. Při odměňování zaměstnanců veřejné správy bývají uvedené požadavky zajištěny zpracováním a vydáním příslušných pravidel formou právního předpisu.⁴⁹

3.6 Základní ukazatelé ekonomické aktivity

Pracovní síla zahrnuje zaměstnané a nezaměstnané. Zaměstnaní jsou osoby pracující na základě dohody o provedení práce, dohody o pracovní činnosti, autorské smlouvy atd. Také jsou zde zahrnutí zaměstnaní ve vlastním podniku, členové produkčních družstev, učni pracující za mzdu atd.⁵⁰

Nezaměstnaní musí splňovat současně tři podmínky: během referenčního týdnu nebyli zaměstnaní, aktivně hledali práci a mohli do ní nastoupit do 14dnů. Míra ekonomické aktivity se vztahuje na populaci od 15 let a výše. Zaměstnaní ve vlastním podniku jsou bráni jako zaměstnavatelé a k nim se řadí i pomáhající rodinní příslušníci. Podnikateli se rozumí zaměstnavatelé a osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ).⁵¹

49MPSV ČR.: *Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání* [online]. c. 2005 [cit. 257. 67. 2010]. Dostupné z <<http://www.mpsv.cz/cs/955>>.

50 Český statistický úřad: *Ženy a muži v datech*. [online]. [cit. 10.července 2010]. Dostupné z <[http://www.czso.cz/csu/2005edicniplan.nsf/t/990026E0BA/\\$File/141505k4.pdf](http://www.czso.cz/csu/2005edicniplan.nsf/t/990026E0BA/$File/141505k4.pdf)>.

51 Český statistický úřad: *Ženy a muži v datech*. [online]. [cit. 10.července 2010]. Dostupné z <[http://www.czso.cz/csu/2005edicniplan.nsf/t/990026E0BA/\\$File/141505k4.pdf](http://www.czso.cz/csu/2005edicniplan.nsf/t/990026E0BA/$File/141505k4.pdf)>.

Tabulka 1 : Základní ukazatele ekonomické aktivity
(průměry za rok 2007)

Zdroj: ČSU

Míra ekonomické aktivity 15+	%	49,8	68,3
Počet ekonomicky aktivních	abs.	2 268 600	2 929 700
Míra nezaměstnanosti ILO	%	6,7	4,2
Částečné úvazky	%	8,6	2,3
Průměrné skutečně odpracované hodiny (na plnou pracovní dobu)	hodin za týden	36,5	41,0
Průměrné skutečně odpracované hodiny (na zkrácenou pracovní dobu)	hodin za týden	20,4	19,9
Hlavní zaměstnání	abs.	2 115 900	2 806 100
Zaměstnanci	abs.	1 887 800	2 223 400
Členové produkčních družstev	abs.	4 800	9 300
Podnikatelé	abs.	200 600	565 700
Zaměstnavatelé	abs.	39 300	144 700
OSVČ	abs.	161 300	421 000
Pomáhající rodinní příslušníci	abs.	22 700	7 100
Druhé zaměstnání	abs.	28 300	52 200

Necelých 90% z více jak 2,116 miliónů žen a necelých 80% z téměř 3 miliónů mužů pracovalo průměrně za rok 2007 jako zaměstnanci. Pouze 9,5% žen se v rámci hlavního zaměstnání věnovalo podnikání. Jen slabé procento žen a zlomek mužů tvořili pomáhající rodinní příslušníci. Dle šetření převládají u zaměstnanců i podnikatelů muži- u zaměstnanců podíl 54%, u podnikajících 74%. Ženy využívají hlavně částečný úvazek (8,6% žen, 2,3% mužů). Ženy volí částečný úvazek zejména proto, aby se mohly starat o rodinu a domácnost. Mužskou dominantou se stávají především dvě zaměstnání. Hodnota míra nezaměstnanosti žen dosahovalo 6,7% a je o 2,5% vyšší než u mužů.⁵²

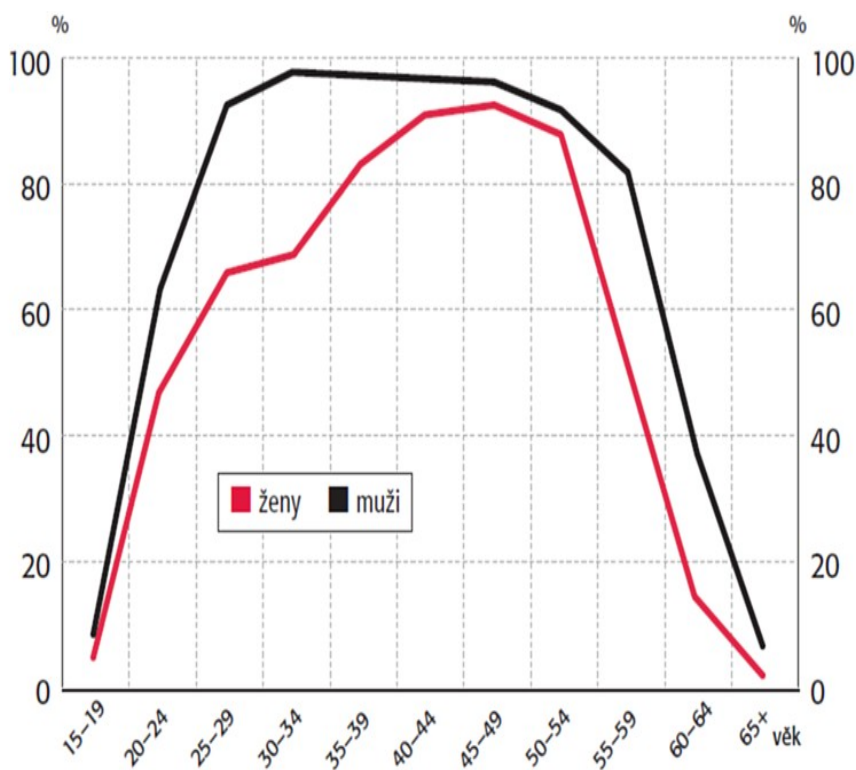
52 Český statistický úřad: Ženy a muži v datech. [online].[cit . 10.července 2010]. Dostupné z <[http://www.czso.cz/csu/2005edicniplan.nsf/t/990026E0BA/\\$File/141505k4.pdf](http://www.czso.cz/csu/2005edicniplan.nsf/t/990026E0BA/$File/141505k4.pdf)>.

3.6.1 Míra ekonomické aktivity podle věkových skupin

Graf 1: Míra ekonomické aktivity podle věkových skupin

(průměry za rok 2007)

Zdroj: ČSU, VŠP



Rozdíly v odměňování jdou napříč všemi vzdělanostními a věkovými skupinami a úrovněmi pracovního zařazení. Výše příjmů se proměňuje v závislosti na věku: rozdíl mezi muži a ženami se zvyšuje po dosažení 30 roku věku a snižuje po čtyřicítce. Ke zvýšení rozdílu dochází pak opět v kategorii nad 60 let, neboť ženy jsou již na rozdíl od mužů v důchodu a pokud vydělávají, pak jen doplňkově ke starobní penzi.

Z hlediska vzdělání a povolání platí, že čím vyšší vzdělání a pozice v zaměstnání, tím větší výdělkový rozdíl.⁵³

3.6.2 Populace ve věku 15 a více let podle ekonomického postavení

Ve věku 15 a více let se v roce 2007 nacházelo přibližně 86% všech žen a 85% všech mužů, z toho 4 682 tisíc osob bylo zaměstnaných. Z výsledků vyplývá, že 42% žen bylo zaměstnaných. Muži převažovali jako zaměstnané osoby: 57,9%. Ekonomicky neaktivních a nezaměstnaných je více žen. U žen převažuje péče o děti, rodinu a domácnost (podíl žen je asi 98,7%). Nezaměstnaní muži představovali 4,6% ekonomicky aktivních mužů starších 15 let a 7,6 % ekonomicky aktivních žen ve věku 15 a více let. Na 100 ekonomicky aktivních mužů připadalo 32 důchodců-mužů a na 100 ekonomicky aktivních žen připadalo téměř 70 důchodkyň.⁵⁴

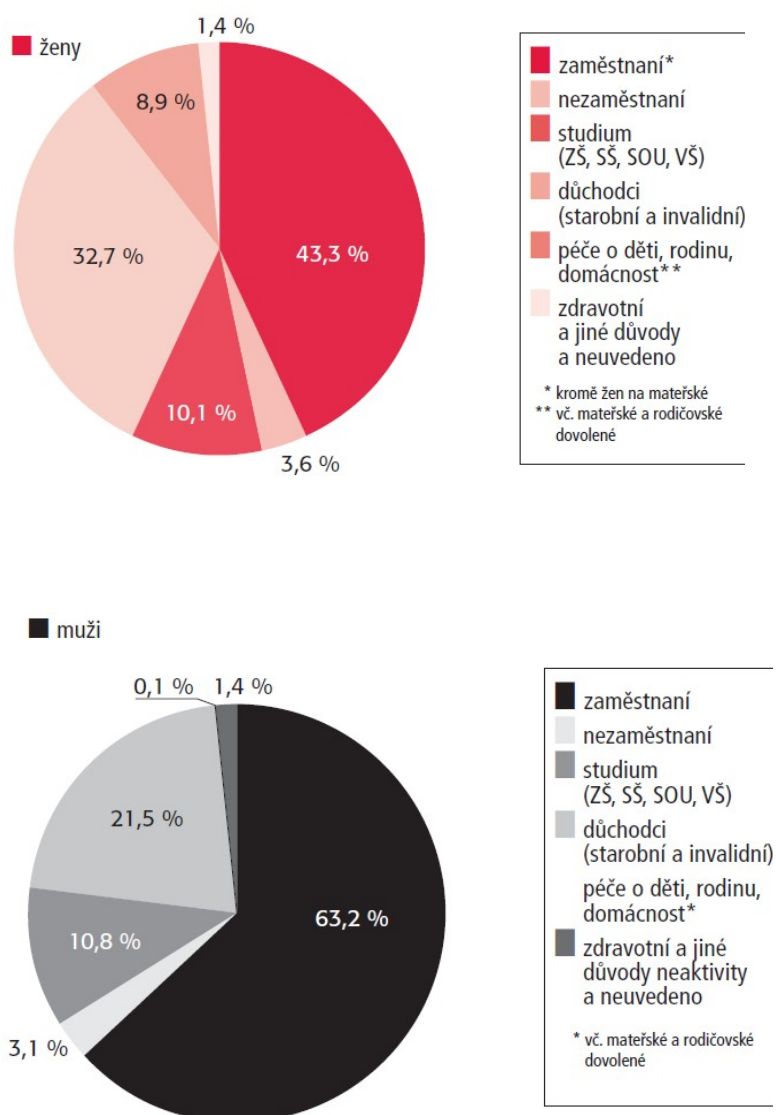
53 Český statistický úřad: Ženy a muži v datech. [online].[cit . 10.července 2010]. Dostupné z <[http://www.czso.cz/csu/2005edicniplan.nsf/t/990026E0BA/\\$File/141505k4.pdf](http://www.czso.cz/csu/2005edicniplan.nsf/t/990026E0BA/$File/141505k4.pdf)>.

54 Český statistický úřad: Ženy a muži v datech. [online].[cit . 10.července 2010]. Dostupné z <[http://www.czso.cz/csu/2005edicniplan.nsf/t/990026E0BA/\\$File/141505k4.pdf](http://www.czso.cz/csu/2005edicniplan.nsf/t/990026E0BA/$File/141505k4.pdf)>.

Graf 2:

Populace ve věku 15 a více let podle obvyklého ekonomického postavení

Zdroj: VŠPS, ČSU (průměry za rok 2007)



3.7 Zaměstnaní podle sfér ekonomiky⁵⁵

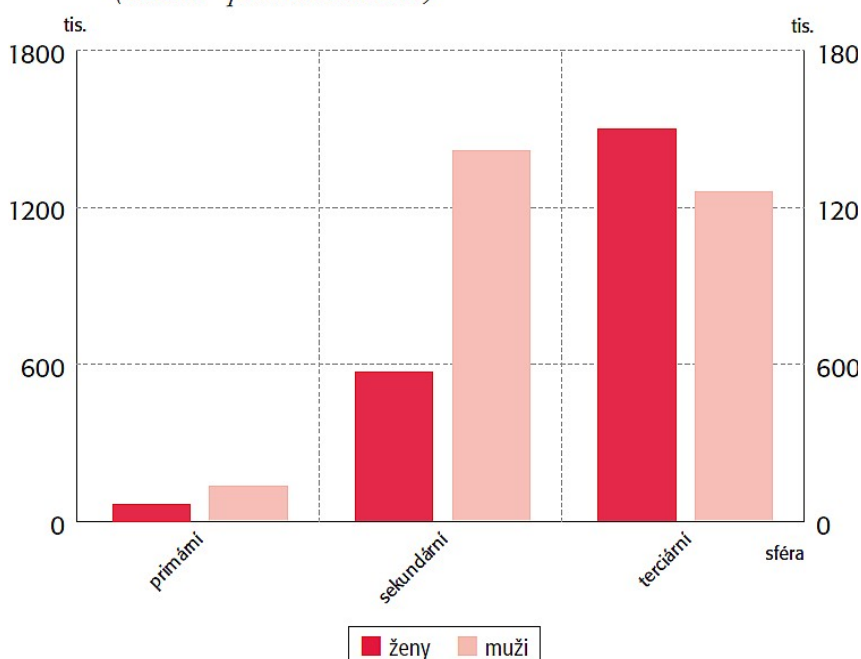
Sféry ekonomiky se dělí na:

- primární- zemědělství, lesnictví a rybolov
- sekundární- průmysl a stavebnictví
- terciální- služby

Graf 3: Zaměstnaní podle sfér ekonomiky

Zdroj: ČSU průměry za rok 2007)

(tabulka – počet v tisících osob)



Ženy pracují nejčastěji v terciálním sektoru národního hospodářství. Podíl žen je zde téměř 71%. V sekundárním sektoru bylo zaměstnaných 26,8% žen. V primárním sektoru pracuje jen 2,5% žen. Nejvíce mužů je zaměstnaných v průmyslu a stavebnictví: 50,6% a ve službách- 45% mužů. Nejvíce podnikajících žen se vyskytovalo v terciálním sektoru (11,7% podnikajících z 53,5% zaměstnaných žen ve službách celkem). Nejvyšší podíl podnikajících mužů byl zaznamenán v primárním sektoru (23,2% podnikajících ze 122,7 tisíců zaměstnaných mužů v primárním sektoru a nejnižší počet se vyskytoval v sekundárním sektoru: 17,8% mužů z 1412,4 tisíců zaměstnaných mužů v sekundárním sektoru).

⁵⁵ Český statistický úřad: Ženy a muži v datech. [online]. [cit . 10.července 2010]. Dostupné z <[http://www.czso.cz/csu/2005edicniplan.nsf/t/990026E0BA/\\$File/141505k4.pdf](http://www.czso.cz/csu/2005edicniplan.nsf/t/990026E0BA/$File/141505k4.pdf)>.

Z 200,2 tisíců podnikajících žen jich 87,3% podniká ve službách a 50,4% z 565,4 tisíců podnikajících mužů se koncentrovalo ve službách. Podnikatelé se zaměřují především na služby a to bez ohledu na pohlaví. Muži dominují v podnikání v primárním a sekundárním sektoru.⁵⁶

3.8 Nezaměstnaní podle úrovně vzdělání a věku

Tabulka 2 : Nezaměstnaní podle úrovně vzdělání a věku 2007 (v tis. osob)

věk	ženy				muži			
	max. základní	střední bez maturity	střední s maturitou	VŠ	max. základní	střední bez maturity	střední s maturitou	VŠ
+19	2,2	1,6	1,3	–	3,2	3,2	0,9	–
20–24	1,8	5,3	6,3	0,7	5,3	7,4	6,1	0,6
25–29	4,0	7,0	4,8	1,7	4,1	8,4	2,4	1,4
30–34	6,0	15,0	5,5	0,6	3,9	7,3	1,2	0,4
35–39	4,8	10,0	6,1	0,8	3,0	4,0	2,0	0,5
40–44	3,9	7,8	5,1	0,5	3,5	5,7	2,4	0,6
45–49	5,4	6,1	3,4	0,4	2,5	6,4	2,1	0,8
50–54	8,8	8,1	4,4	0,4	4,3	7,3	1,6	1,1
55–59	3,4	4,8	3,4	0,2	2,7	9,5	2,7	1,2
60+	0,4	0,2	0,5	0,2	0,7	1,4	1,2	0,5
Celkem	40,5	66,0	41,0	5,3	33,3	60,6	22,6	7,1

Zdroj: VŠPS, ČSU (průměry za rok 2007)

Nezaměstnaní podle vzdělání a věku⁵⁷

Míra ekonomické aktivity mužů je ve všech věkových skupinách vyšší než u žen. Ve věkové kategorii 15-19 let mají průměrně muži významně vyšší ekonomickou aktivitu než ženy. Důvodem je, že muži mnohem častěji ukončují v tomto období studium a vstupují na trh práce.

Ženy mají nižší ekonomickou aktivitu ve věku 20-35 let, protože většinou v tomto věkovém období nastupují na mateřskou a rodičovskou dovolenou. Nejmenší genderové rozdíly byly zaznamenány ve věkové skupině 40-54 let.

Celkově mají v populaci nezaměstnaných (276,3 tisíc osob) převahu ženy nad muži (podíl žen mezi nezaměstnanými představuje 55,3 %). Na rozdíl od celkové populace převažovaly u nezaměstnaných ve všech sledovaných vzdělanostních kategoriích s výjimkou vysokoškolsky vzdělaných osob ženy. U nezaměstnaných osob s maximálně základním vzděláním převládají do 29

⁵⁶ Český statistický úřad: Ženy a muži v datech. [online].[cit . 10.července 2010]. Dostupné z <[http://www.czso.cz/csu/2005edicniplan.nsf/t/990026E0BA/\\$File/141505k4.pdf](http://www.czso.cz/csu/2005edicniplan.nsf/t/990026E0BA/$File/141505k4.pdf)>.

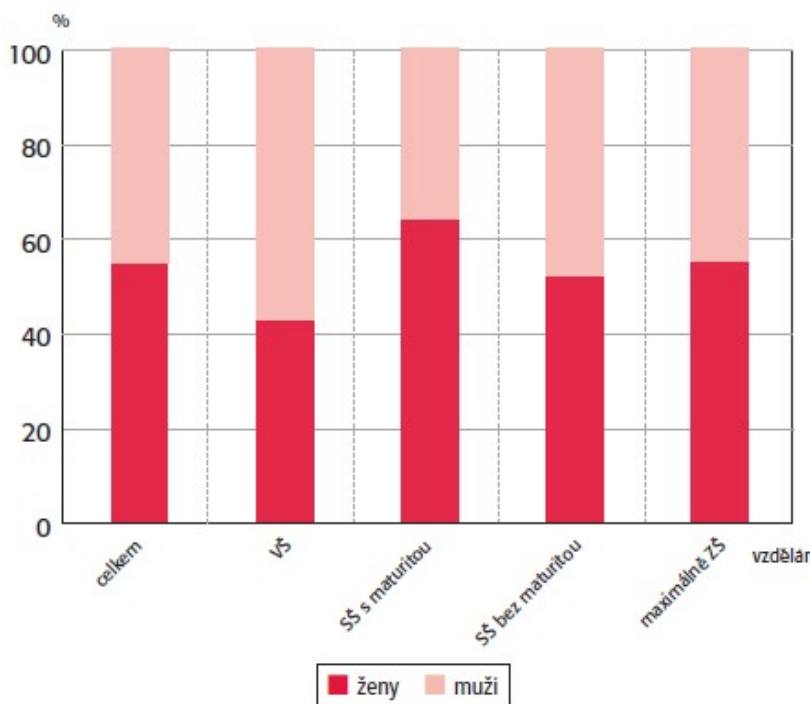
⁵⁷ Český statistický úřad: Ženy a muži v datech. [online].[cit . 10.července 2010]. Dostupné z <[http://www.czso.cz/csu/2005edicniplan.nsf/t/990026E0BA/\\$File/141505k4.pdf](http://www.czso.cz/csu/2005edicniplan.nsf/t/990026E0BA/$File/141505k4.pdf)>.

let věku muži, do 59 let ve všech pětiletých věkových kategoriích ženy a v nejstarší věkové skupině, 60 a více let, opět muži. Obdobný trend v rozložení podle věku zaznamenali muži a ženy se středoškolským vzděláním bez maturity. Mezi nezaměstnanými středoškoláky s maturitou s výjimkou nejvyšší sledované věkové skupiny 60 a více let dominují vždy ženy – nejvýraznější je tento trend ve věku 30–34 let. Do 40 let věku převažují mezi nezaměstnanými s vysokoškolským vzděláním ženy, ve vyšším věku je situace zcela opačná.

Nejvíce nezaměstnaných žen s maximálně základním i středoškolským vzděláním bez maturity bylo zjištěno ve věku 30–34 let, středoškolačky s maturitou byly nejčastěji nezaměstnané hned po škole ve věku 20–24 let a vysokoškolsky vzdělané ženy opět nejvíce ve věkové kategorii obvyklé pro ukončení vysokoškolského studia (25–29 let). Muži se základním vzděláním byli nejčastěji nezaměstnaní ve věku 20–24 let, se středoškolským vzděláním bez maturity ve věku 55–59 let. Nezaměstnaní středoškoláci s maturitou a vysokoškoláci zaznamenali obdobný trend jako nezaměstnané ženy ve srovnatelných vzdělanostních skupinách.

3.8.1 Vzdělání nezaměstnaných

Graf 4 : Vzdělání nezaměstnaných celkem (průměry za rok 2007)



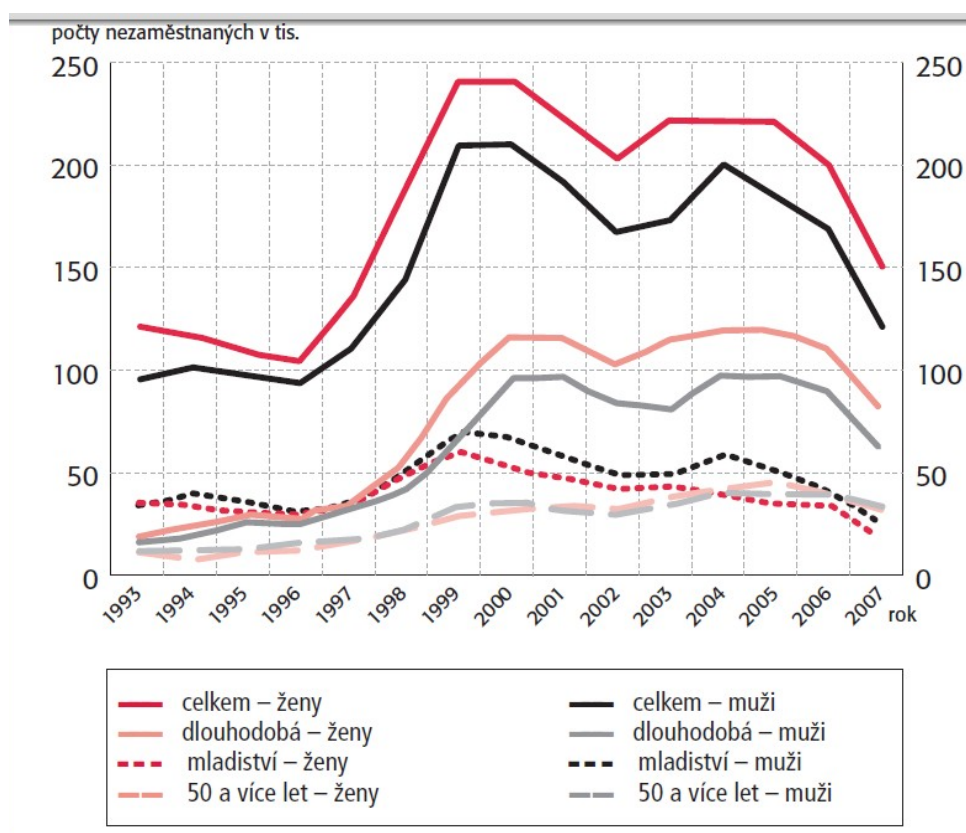
Zdroj: ČSU (průměry za rok 2007)

Mezi nezaměstnanými převažovali ženy (podíl žen v celé populaci nazaměstnaných je 55,3 %). V populaci vysokoškolsky vzdělaných převažují muži, u všech ostatních kategorií je tomu naopak. Nejvyšší podíl nezaměstnaných žen se vyskytovalo v kategorii středoškolského vzdělání s maturitou.

3.8.2 Vývoj nezaměstnanosti

Graf 5: Vývoj nezaměstnanosti v ČR od roku 93-07

Zdroj: ČSU (počty nezaměstnaných v tisících)



V letech 1996-1999 počty nezaměstnaných výrazně rostly a to bez ohledu na pohlaví. V letech 2001-2005 počty nezaměstnaných kolísaly, do roku 2007 došlo k jejich poklesu i počty osob dlouhodobě nezaměstnaných, nezaměstnaných mladistvých i osob ve věku 50 a více let. Věková kategorie 50 a více let se v roce 2003 vyznačovala nejnižším počtem nezaměstnaných. Od roku 2005 byly zaznamenávány nejnižší hodnoty nezaměstnaných žen ve věkové kategorii 15-24 let. Počty nezaměstnaných žen a mužů ve věku 15-24 let v roce 2007 byly nižší než v roce 1993.⁵⁸

58 Český statistický úřad: Ženy a muži v datech. [online]. [cit. 10. července 2010]. Dostupné z <[http://www.czso.cz/csu/2005edicniplan.nsf/t/990026E0BA/\\$File/141505k4.pdf](http://www.czso.cz/csu/2005edicniplan.nsf/t/990026E0BA/$File/141505k4.pdf)>.

4. Dělbba rolí v rodině

Způsob rozdělení rolí v rodině do značné míry formuje možnosti rodičů sladit profesní a rodinnou sféru. Tato dělbba rolí je většinou založena na sociálních stereotypch, v menší míře se projevují osobní preference rodičů a nové netradiční modely. Podle mnohých výzkumů platí v rodinách tradiční rozdělení rolí, kdy se žena stará o děti a domácnost a muži věnují svoji pozornost práci.

Jak vyplývá z výzkumu, o děti a domácnost se starají převážně ženy. Ženy s dětmi od tří do deseti let vykonávají většinu domácích prací v 87% domácností, pouze ve 13% rodin vykonávají domácí práce ženy a muži zhruba ve stejné míře. Ženy mnohem častěji pečují o děti a starají se o nákupy, muži vykonávají běžnou údržbu a opravy (v 72% domácností).⁵⁹

Mnoho mladých rodin dnes využívá pomoc ze strany rodičů nebo mateřských škol. Dostupnost mateřských škol nebo jeslí je závislé na bydlišti rodiny. Ve velkých městech není takový problém s četností těchto zařízení.

Tradiční přístupy a stereotypy dělby rolí mezi mužem a ženou ovlivňují přístup zaměstnavatelů k matkám a otcům malých dětí, jsou- li jejich zaměstnanci. V České republice je méně využíváno netradičních pracovních režimů než v zapadních zemích. Spektrum využívaných forem pracovní doby se u nás koncentruje do tří forem: zkrácená pracovní doba, zkrácený pracovní úvazek a pohyblivá pracovní doby. Zkrácenou pracovní dobu využívá jen málo rodičů. Nezáměr vzniká především kvůli finančním aspektům, kdy za kratší pracovní dobu zaměstnanci dostávají nižší mzdu a přitom rozsah vykonané práce nebývá vždy úměrně snížen. Možnost karierního růstu je také značně omezena.⁶⁰

59 Maříková H., Radimská R. Podpora využívání rodičovské dovolené muži. [online].[cit.10.července 2010]. Dostupné z

< <http://www.vlada.cz/cz/clenove-vlady/ministri-pri-uradu-vlady/michael-kocab/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/vnitrostatni-odborne-studie-a-publikace-39319/>>.

60 Maříková H., Radimská R. Podpora využívání rodičovské dovolené muži. [online].[cit.10.července 2010]. Dostupné z

< <http://www.vlada.cz/cz/clenove-vlady/ministri-pri-uradu-vlady/michael-kocab/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/vnitrostatni-odborne-studie-a-publikace-39319/>>.

4.1 Uplatnění nároků na rodičovskou dovolenou⁶¹

Výzkumy ukazují na odlišné postavení rodičů a osob, které nemají děti, na trhu práce. Míra zaměstnanosti je v České republice vnímaná jako střední až vysoká. Míra zaměstnanosti žen s malými dětmi je poměrně nízká, výrazně narůstá od čtvrtého roku nejmladšího dítěte. Změny v ekonomickém postavení, vznikající s nástupem na rodičovskou dovolenou a týkají především žen. Velký počet žen odchází na rodičovskou dovolenou nebo zůstávají v domácnosti. U otců se tento jev neprojevuje a nacházíme u nich vysoké míry zaměstnanosti.

U žen je narození a výchova dětí spojená s přerušením zaměstnání do 3-4 let věku dítěte. V prvních rocích dítěte ženy zůstávají doma a starají se o dítě. U mužů vliv rodičovství na ekonomickou aktivitu téměř nezaznamenáváme, a jejich podíl mezi pečujícími osobami je minimální.

Matky jsou podle výzkumu více vystaveny riziku nezaměstnanosti než otcové. Míra nezaměstnanosti matek je nejvyšší ve věku čtyř let nejmladšího dítěte. U matek straších dětí postupně klesá.

V českých rodinách dochází k dočasnému výraznému rozdělení ekonomických a partnerských rolí na živitele a pečovatelku. A to se projevuje zejména při využití nároku na rodičovskou dovolenou. V posledních letech zde bylo učiněno několik legislativních kroků k vyrovnaní genderových rozdílů. Hlavně se jedná o zavedení možnosti využití rodičovskou dovolenou i otcí (platnost od roku 2001). Ale jen zřídka této možnosti otcové využívají. Malý počet mužů na RD je ovlivněn mnohými okolnostmi a to zejména tradičním rozdělením dělby rolí žen a mužů. Ženy nejsou příliš nakloněny předáváním svých „mateřských kompetencí“ partnerům. Dalším důvodem bývá nejčastěji platová nerovnost. Muži jsou lépe platebně ohodnoceni než ženy.

Většinu rodičovské dovolené a celodenní péče o děti využívají matky. Tato jednostrannost způsobuje těžší postavení žen na trhu práce. Mnozí zaměstnavatelé mají předsudky vůči výkonnosti žen v zaměstnání při současné péči o malé děti. Ženy častěji čerpají volno v některých situacích, hlavně když jsou děti nemocné. Instituce rodičovské dovolené by ženě měla zajistit návrat do předchozího zaměstnání, ale vždy tomu tak není.

Je mnoho faktorů, které ovlivňují návrat matek do zaměstnání. Z jedním faktorů se stává další těhotenství nebo narození dalšího dítěte. Často dochází k navázání RD na RD s dítětem předchozího pořadí.

61 Maříková H., Radimská R. Podpora využívání rodičovské dovolené muži. [online].[cit.10.července 2010]. Dostupné z <http://www.vlada.cz/cz/clenove-vlady/ministri-pri-uradu-vlady/michael-kocab/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/vnitrostatni-odborne-studie-a-publikace-39319/>.

Absence těchto žen na pracovním trhu se může protáhnout na šest i více let. Pokud žena už nemá další dítě ovlivňuje její návrat či nenávrat do práce:

- finanční situace rodiny
- pozice a šance ženy na trhu práce
- preference rodiny či profese
- výše rodičovských dávek
- dostupnost institucí nahrazující denní péči o dítě

Dnes se vysoký počet žen vrací do práce ještě před vypršením RD. Většina žen vnímá rodičovský příspěvek jako nedostatečný. Ženy si také často chtějí udržet kvalifikaci a kontakt s profesí, klienty, spolupracovníky atd.

Návrat žen do zaměstnání ovlivňují také vnější podmínky: míra zájmu zaměstnavatele o návrt matky do zaměstnání, nabídka a dostupnost služeb denní péče o děti.

Délka RD závisí na vzdělání a kvalifikaci matky. Většinou platí, že ženy vykonávající kvalifikovanější povolání tráví na RD méně času než ženy v manuálních profesích. Souvisí si to i s mírou seberealizace v profesi, ale i s příjmovým ohodnocením. Ženy s vyšším vzděláním se také častěji vrací k původnímu zaměstnavateli oproti ženám s nižším vzděláním.

5. Úloha státu v oblasti rovných příležitostí

Vláda ČR se systematicky začala zabývat problematikou rovných příležitostí od roku 1998, a to především v souvislosti s budoucím členstvím ČR v Evropské unii, ale také v souvislosti dalšími mezinárodními závazky vyplývající z Všeobecné deklarace lidských práv OSN, Úmluvy OSN o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW), nebo ze závěrů Pekinské konference, resp. její akční platformy.

K nejdůležitějším dokumentům k zajištění rovnosti žen a mužů patří bezesporu Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen.

Tento dokument je rozdělen do následujících kapitol:

1. Prosazování principů rovnosti žen a mužů jako součást politiky vlády.
2. Právní zabezpečení předpokladů rovnosti žen a mužů a zvyšování úrovně právního vědomí.
3. Zajištění rovných příležitostí žen a mužů v přístupu k ekonomické aktivitě.
4. Vyrovnání sociálního postavení žen a mužů pečujících o děti a potřebné členy rodiny.
5. Zohledňování žen z hlediska jejich reprodukční funkce a fyziologických odlišností.
6. Potlačování násilí páchaného na ženách.
7. Sledování a vyhodnocování účinnosti uplatňování principu rovného postavení žen a mužů.

Institucionální zajištění politiky rovnosti mužů a žen v České republice:⁶²

- Rada vlády pro rovnost žen a mužů;
- Výbor pro odstranění všech forem diskriminace žen;
- Stálá parlamentní komise pro rodinu a rovné příležitosti;
- CEDAW při úřadu zmocněnce pro lidská práva (Úřad vlády);
- Koordinátoři/ky pro rovné příležitosti na každém jednotlivém ministerstvu

⁶²Ferarová, E.: Základní východiska a koncepce politiky rovných příležitostí. [online]. [cit. 15. července 2010]. Dostupné z < www.rppp.cz/index.php?s=file_download&id=81>.

- Úřady práce,
- Rada hospodářské a sociální dohody,
- Český statistický úřad,
- Odbory,
- Aktivita nestátních neziskových organizací.⁶³

Z osvědčených a mezinárodně uznávaných metod k dosažení praktického působení principu rovných příležitostí pro muže a ženy jsou využívány zejména:

- **pozitivní opatření** - dočasné cílené zvýhodnění příslušníků diskriminovaného (méně zastoupeného) pohlaví v účasti na rozhodujících společenských aktivitách nebo výhodách),
- **genderový mainstreaming** - postup, ve kterém jsou všechny koncepční, rozhodovací a vyhodnocovací procesy ve všech fázích jejich přípravy a provádění podřízeny hledisku rovnosti příležitostí mužů a žen.

Vláda ČR obě metody uznala jako legitimní nástroj pro výkon této politiky rovných příležitostí.⁶⁴

5.1 Gender mainstreaming a genderové rozpočtování

Gender mainstreaming⁶⁵

Jedná se o proces organizování, zlepšování, rozvíjení a vyhodnocování politických procesů, kdy je na všech úrovních a ve všech stádiích zohledňováno hledisko rovnosti žen a mužů, a to prostřednictvím všech aktérů, kteří se běžně podílejí na politickém rozhodování. Gender mainstreaming se stává hlavním nástrojem prosazování politiky rovných příležitostí pro ženy a muže. Důležité je, že před přijetím každého rozhodnutí je provedeno vyhodnocení jeho dopadu na muže a ženy.

⁶³Ferarová, E.: Základní východiska a koncepce politiky rovných příležitostí. [online]. [cit. 10.července 2010]. Dostupné z < www.rppp.cz/index.php?s=file_download&id=81>.

⁶⁴Nováková, J.: Možnosti obrany proti diskriminaci na trhu práce. In. *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*. Praha:Český helsinský výbor, 2002. s. 29.

⁶⁵ Ferrarová, E.: Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů.vyd.1.Praha: Gender studies, 2007. s. 5.

Pokud definici vztáhneme na veřejnou správu, mohli bychom tvrdit, že gender mainstreaming je princip, který zajišťuje, aby v úředních i politických rozhodnutích, byl zvážen dopad plánovaného rozhodnutí na muže a ženy.

Obvykle v zemích EU existuje na každém větším úřadě veřejné správy osoba nebo oddělení, které má na starosti zavádění hledisek rovnosti žen a mužů do práce a politiky úřadu samotného.

Genderové rozpočtování⁶⁶

Genderové rozpočtování je spravedlivé přerozdělování finančních zdrojů a to z hlediska dopadu na ženy a muže. Rada Evropy definuje toto rozpočtování jako uplatnění gender mainstreamingu v rozpočtovém procesu.⁶⁷

Z tohoto vyplývá, že v rozpočtovém procesu by měl být brán ohled na problematiku pohlaví s cílem prosadit rovnost žen a mužů. Genderové rozpočtování by mělo být součástí politiky každého státního orgánu a mělo by být prováděno na všech úrovních veřejných rozpočtů. Způsoby jakými se genderové rozpočtování provádí, se v jednotlivých zemích liší, ale obvykle se začíná na úrovni regionů.

Genderově vyrovnaný rozpočet umožňuje dodržet principy rovnosti v praxi s prokazatelnými měřitelnými výsledky. Občanům a občankám se zvyšuje přístupnost veřejné správy a také se zvyšuje odpovědnost orgánů státní i veřejné správy vůči obyvatelstvu. Příznivé dopady se mohou projevit ekonomickým růstem, zvýšením hrubého domácího produktu. Genderové rozpočtování funguje v severských státech, Německu a dalších státech EU.⁶⁸

Genderové rozpočtování nejčasteji zahrnuje tyto kroky:

- Výběr oblasti, ve které se bude genderové rozpočtování provádět.
- Vyhodnocení počtu žen a mužů ve zvolené rozpočtové oblasti.
- Stanovení cílů ve zvolené oblasti.
- Určení alokace zdrojů.
- Pravidelná evaluace efektivity vynakládání zdrojů.

Ve vybrané rozpočtové oblasti se nejprve musí provést analýza genderové citlivosti. Analýzou získané informace revidují situace v oblasti rovnosti žen a mužů, poté se mohou stanovit vize a cíle genderového rozpočtování. Kromě toho by se měly provést genderové statistiky obyvatelstva, a to ve spolupráci s odborníky, aby byly vytvořeny mechanismy zpětné vazby.

66 Ferrarová, E.: Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů. Praha: vyd. 1. Gender studies, 2007. s. 6-7.

67 Foltysová M., Pavlík M., Simerská L., Informativní metodika rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů, Praha: Ministerstvo financí ČR a Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2004.

68 Ferrarová, E.: Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů. 1. vyd. Praha: Gender studies, 2007. s. 6.

Genderové rozpočtování ve státní a veřejné správě

Je důležité, aby tyto principy byly zavedeny právě ve státní a veřejné správě, protože tyto úřady rozhodují o rozdělení finančních prostředků získaných z plateb daňových poplatníků. Nejčastěji se z hlediska genderu sledují oblasti vzdělávání a školství, oblast volného času, podpora podnikání, oblast dopravy a péče o zdraví.

Politické strany se doposud brání principům gender mainstreamingu a rovností a nechtějí je zohledňovat při rozdělování finančních prostředků.

5.2 Institucionální zabezpečení problematiky rovných příležitostí

Pro prosazení rovnosti žen a mužů ve všech úrovních a oblastech společnosti je institucionální zabezpečení nutnou podmínkou. V České republice není mechanismus institucionálního zabezpečení v oblasti rovného zacházení s ženami a muži, tak propracovaný jako v některých státech EU (Finsko, Dánsko, Francie, Itálie).⁶⁹

5.2.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí (od 1.1. 2008 – Úřad vlády)⁷⁰

V rámci Odboru pro evropskou integraci Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky zřídila vláda v roce 1998 Oddělení pro rovné příležitosti žen a mužů, které se stará o koordinaci vládní politiky v oblasti rovnosti žen a mužů. Také se toto oddělení věnuje vydávání a distribuci materiálů týkajících se rovnosti žen a mužů, pořádá školení a zadává výzkumy veřejného mínění. Toto oddělení by mělo vést ministerstva k prosazování rovných příležitostí žen a mužů v rámci věcné politiky. Oddělení nedisponuje žádnými donucovacími, kontrolními nástroji a nemá kompetenci vydávat nařízení nebo zadávat úkoly. Oddělení má za povinnost sestavit priority a postupy vlády při prosazování rovných příležitostí a zpracovává souhrnné zprávy o plnění těchto priorit.

Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů

Jedná se o stálý poradní orgán vlády v oblasti prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže. Rada byla zřízena usnesením vlády ČR č. 1033 ze dne 10.října 2001.

Rada zejména:

- projednává a doporučuje vládě základní koncepční směry postupu vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže;
- koordinuje základní směry v oblasti rovných příležitostí pro ženy a muže;

⁶⁹ Ferrarová, E.: Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů. 1.vyd.Praha: Gender studies, 2007. s. 10.

⁷⁰ Ferrarová, E.: Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů. 1.vyd.Praha: Gender studies, 2007. s. 10.

- určí okruh priorit pro projekty resortů a podporu realizace rovných příležitostí pro ženy a muže;
- hledá ve společnosti aktuální problémy týkající se rovných příležitostí;
- hodnotí efektivitu naplňování principu rovnosti žen a mužů;

5.2.2. Ministerstvo vnitra⁷¹

Pod Ministerstvo vnitra České republiky spadají úřady veřejné správy. Ministerstvo metodicky vede úřady veřejné správy a má k dispozici možné nástroje pro šíření politiky rovných příležitostí žen a mužů a principů gender mainstreamingu.

Ministerstvo vnitra by mohlo vyzvat úřady k jmenování oprávněné osoby, která by byla odpovědná za řešení problémů v oblasti rovnosti šancí pro ženy a muže.

Ministerstvo nabízí na svých stránkách vzorový vzdělávací program zaměřený na rovnost žen a mužů a dále nabízí on-line proškolení na e-learningovém programu „Rovnost žen a mužů“ a má k dispozici výkonnou vnitřní skupinu.

5.2.3 Další institucionální zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů⁷²

- Rada vlády pro lidská práva – Výbor pro rovné příležitosti pro ženy a muže (Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen) – poradní orgán vlády (od r.1998).
- Stála komise Poslanecké sněmovny pro rovné příležitosti (od 27. října 2006).
- Veřejný ochránce práv
- Veřejná správa

Na krajské či obecní úrovni žádné formální institucionální struktury v oblasti rovnosti žen a mužů neexistují.

5.2.4 Lisabonská strategie

Cílem Lisabonské strategie je do roku 2010 přeměnit Evropskou unii v nejdynamičtější znalostní ekonomiku, schopnou udržitelného růstu a větším množstvím pracovních míst a s více posílenou sociální soudržností. Zejména by v tomto procesu mělo dojít k rozvoji znalostní společnosti, k podpoře výzkumu a vývoje a odstranění překážek na vnitřním trhu, ke zlepšování podnikatelského prostředí a k podpoře nezměstnanosti a udržitelného rozvoje.⁷³

71 Ferrarová, E.: Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů. 1.vyd.Praha: Gender studies, 2007. s. 11.

72 Ferrarová, E.: Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů. 1.vyd.Praha: Gender studies, 2007. s. 11.

73 Strategie EU pro růst a zaměstnanost (lisabonská strategie) - ECFIN - Evropská komise.[online]. [11.července 2010]. Dostupné z

< http://ec.europa.eu/economy_finance/structural_reforms/growth_jobs/index_cs.htm >.

Pro Evropskou unii byl v Lisabonu v březnu 2000 ustanoven nový strategický cíl. Evropská rada odsouhlasila cíle celkové míry zaměstnanosti (70%) a míry zaměstnanosti žen (více než 60%) pro rok 2010. Tyto cíle byly doplněny na zasedání Evropské rady v březnu 2001 o průběžné cíle a o nový cíl míry zaměstnanosti starších žen a mužů pro rok 2010 (50% u osob ve věku 55 až 64 let). K zvýšení zaměstnanosti, vyšší kvality a produktivity práce má vést prosazování strategií celoživotního vzdělávání. Zasedání Evropské rady vyzvalo jednotlivé národní politiky k zvyšování investic do lidských zdrojů na obyvatele. Dále je nutné vypracovat národní strategie, aby se na trhu práce objevila průměrná nabídka pracovních sil. Evropská unie by měla také usilovat o zvýšení průměrného reálného věku odchodu do důchodu do roku 2010.

Dalším cílem je snižování rozdílu mezi příjmem z pracovní činnosti a příjmem při nezaměstnanosti. Tento rozdíl by měl podněcovat k návratu nebo ke vstupu na trh práce. Postupně by měly být řešeny rozdíly mezi ženami a muži v zaměstnanosti a výši platu.⁷⁴

Prosazovat rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce pokračovala realizace opatření Akčního plánu podpory rodin s dětmi 2006-2009, jehož cílem je posílit pozici rodiny v české společnosti, vytvořit všestranné a příznivější společenské klima i podmínky pro rodinu a umožnit lidem sloučení profesních a rodičovských rolí. V rámci sociální reformy se zavádí efektivnější finanční podpora mateřství a rodičovství v systému sociálního zabezpečení a byl změněn způsob efektivní daňové podpory různých typů rodin. Došlo ke sjednocení délky poskytování peněžité podpory v mateřství pro vdané a osamělé matky, pro rodiče se zavedla možnost rozhodnutí o době návratu do zaměstnání zavedením tří typů čerpání rodičovského příspěvku, které umožňují vybrat si dobu a výši čerpání. V rámci rodinné politiky se připravují návrhy ke zvýšení motivace zřizovatelů mateřských škol k přizpůsobení otvírací doby potřebám pracujících rodičů, motivace zaměstnavatelů zřizovat školky a dětské koutky na pracovišti, k podpoře vzdělávání jejich zaměstnankyň/zaměstnanců na rodičovské dovolené a k většímu využívání flexibilních pracovních forem.⁷⁵

74 Euroskop.cz - Lisabonská strategie a vnitřní trh. [online]. [11.července 2010]. Dostupné z < <http://www.euroskop.cz/8742/sekce/lisabonska-strategie-a-vnitri-trh/> >.

75 Euroskop.cz - Lisabonská strategie a vnitřní trh. [online]. [11.července 2010]. Dostupné z < <http://www.euroskop.cz/8742/sekce/lisabonska-strategie-a-vnitri-trh/> >

6. Závěr

Bakalářská práce se věnuje problematice postavení žen na trhu práce. Cílem této práce bylo analyzovat trh práce a zjistit zda nerovné postavení žen na trhu práce stále existuje. České ženy se stále setkávají na trhu práce s nerovným přístupem zaměstnavatelů, s diskriminací a se sníženým platebním ohodnocením oproti mužům. Odlišné postavení žen na trhu práce vysvětlují ekonomické teorie. Podle teorie segmentace trhu práce ženy nemají většinou šanci dostat se na pozici primárního trhu. Primární trh je místo, kde jsou zaměstnání s vyšší prestiží, platovým ohodnocením a nižší fluktuací. Pro vstup na primární trh je rozhodující lidský kapitál, a to rozsah i jeho povaha. Podle teorie fronty odhadují zaměstnavatelé lidský kapitál dle stereotypů a předsudků. A na základě vžitých stereotypů jsou ženy situovány až nakonec pomlsné fronty. Horizontální a vertikální gender segmentace a feministická teorie vysvětlují postavení žen na základě odlišných charakteristik a vlasností ženského a mužského pohlaví.

Ženy na trhu práce v ČR mají méně jisté postavení než muži. Jsou vystaveny diskriminaci z řad zaměstnavatelů při uchazení o zaměstnání, ale i v pracovně právních vztazích. Diskriminace před vstupem na trh práce se projevuje přímo nebo nepřímo, a to ve formě diskriminačních inzerátů, v rámci pohovorů, kdy zaměstnavatel klade uchazečce otázky týkající se rodinného stavu, počtu dětí v rodině, těhotenství atd. Diskriminační jednání je zakázáno v zákoně č 435/2004 SB., o zaměstnanosti. Dále je zákaz diskriminace a princip rovného zacházení upraven v zákoníku práce (č.262/ 2006 Sb.).

Ženy jsou vystavovány nejen diskriminaci, ale setkávají se i s platovou nerovností. Průměrně mají ženy nižší měsíční mzdy než muži. Platové rozdíly stoupají s dosažením vzděláním a věkem. Ženy také čelí větší nezaměstnanosti než muži. Ve věku 15 a více let v roce 2007 pracovalo 42% žen a 57,9% mužů. U žen převažuje péče o rodinu a děti (podíl žen je 98,7%). Ženy mají nižší ekonomickou aktivitu ve věku 20-35 let, v tomto období nastupují na RD a na mateřskou. Ženy mnohem častěji využívají částečný úvazek (8,6% žen a 2,3% mužů). Ženy převládají v terciálním sektoru (podíl žen 71%), muži naopak mají největší zastoupení v sekundárním sektoru (50,6%).

Zaměstnanost žen do jisté míry ovlivňuje rozdělení rolí v rodině. V 87% domácností vykonávají většinu domácích prací ženy a v 72% domácností vykonávají muži údržbu a opravy. O děti se satrají většinou ženy. V čekých rodinách se drží klasické rozdělení rolí na „pečovatelku a živitele rodiny“. Od roku 2001 mají možnost rodičovské dovolené využít i otcové. Muži této možnosti nevyužívají, a to hlavně z důvodů platové nerovnosti. Muži mají větší mzdu než ženy a pokud by zůstali na RD, rodina by si finančně pohoršila.

Snížení počtu nezaměstnaných je jedním z hlavních cílů politiky zaměstnanosti ČR. Nejvíce opatřeních přijala ČR před vstupem do Evropské unie. Za nejzákladnější dokument se považuje Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen. Ke snížení nezaměstnanosti žen by přispělo vytvoření systému široce dostupných předškolních zařízení, možnosti čerpání rodičovské dovolené souběžně se zaměstnáním, propracovaného systému otcovských dovolených a vytvoření možnosti využívat flexibilní pracovní dobu.

7. Seznam použité literatury

Monografie

- 1. Brožová, D.: *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 1.vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze. Nakladatelství Oeconomica, 2006. 173. s. ISBN. 80-245-1120-7.
- 2. Ferrarová, E.: *Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů*. 1.vyd. Praha: Gender Studies, 2007. s. 24. ISBN: 976- 80 -86520 -03- 2.
- 3. Mareš, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 172. s. ISBN 80-86429-08-3.
- 4. Renzetti, Claire M. - CURRAN, Daniel J. *Ženy, muži a společnost*. Vyd. 1. Praha : Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2 (brož.).
- 5. Sirovátka, T.: *Politika pracovního trhu*. 1.vyd. Brno: Vydavatelství MU Brno, 1995. 171. s. ISBN 80-210-1251-X.

Sborníky

- 6. Huňková, M., Rytířová, K., Navrátilová J.: *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání*. Brno: Nesehnutí Brno, 2003. 21. s. ISBN 80-903228-1-6.
- 7. Marksová-Tominová M.: Co je to diskriminace a proč vzniká. In.: *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v ČR*. Praha: Český helsinský výbor, 2002. 95. s. ISBN 80-86436-11-X.
- 8. Nováková, J.: Možnosti obrany proti diskriminaci na trhu práce. In.: *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*. Praha: Český helsinský výbor, 2002. 95. s. ISBN 80-86436-11-X.
- 9. Štamberková, J.: Možnosti obrany proti diskriminaci na trhu práce, In. *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice* 1.vyd. Praha: Český helsinský výbor, 2002. 95. s. ISBN 80-86436-11-X.

Internetové zdroje

- 10. Bartáková, H.: *Znevýhodnění žen s dětmi na trhu práce*. [online]. [cit. 10. července 2010]. Dostupné z <<http://www.mopo-cz.eu/stranky/znevychodneni-zen-s-detmi-na-trhu-prace>>.
- 11. Český statistický úřad.: *Ženy a muži v datech*. [online]. [cit. 10. července 2010]. Dostupné z
- 12. Dvořáková, Z.: *Podmínky pro rovné zacházení a zlepšování kvality pracovního života*. [online]. [cit 27. května 2010]. Dostupné z <kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/podminky_pro_rovne_zachazeni.doc>.
- 13. Ferarová, E.: *Základní východiska a koncepce politiky rovných příležitostí*. [online]. [cit. 10. června 2007]. Dostupné z <www.rppp.cz/index.php?s=file_download&id=81>.
- 14. Gender studies , Gender balíček 3/2005 příloha Práva žen podle zákoníku práva ČR [online]. [cit. 10. června 2010]. Dostupné <http://www.feminismus.cz/download/GB_zakonikprace_0305.pdf>.
- 15. Mareš, P., Vyhlídal, J., Sirovátka, T.: *Nezaměstnaní na trhu práce*. Praha: VÚPSV, 2002 [online]. [cit. 27. května 2010]. Dostupné z <<http://www.vupsv.cz/>>.
- 16. Maříková H., Radimská R. Podpora využívání rodičovské dovolené muži. [online]. [cit. 10. července 2010]. Dostupné z <<http://www.vlada.cz/cz/clenove-vlady/ministri-pri-uradu-vlady/michael-kocab/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/vnitrostatni-odborne-studie-a-publikace-39319/>>.
- 17. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, *Práce a právo*. [online]. c2005 [cit. 10. července 2010]. Dostupné z <<http://www.mpsv.cz/cs/6#ppred>>.
- 18. Spoustová, I. *Diskriminace a rovné příležitosti na trhu práce* [online] c2006. [cit. 10. července 2010]. Dostupné z <<http://www.rovneprilezitosti.cz/poradenstvi.php?article=217>>.
- 19. Strategie EU pro růst a zaměstnanost (lisabonská strategie) - ECFIN - Evropská komise. [online]. [11. července 2010]. Dostupné z <http://ec.europa.eu/economy_finance/structural_reforms/growth_jobs/index_cs.htm>.

Právní normy

- 20.** Listina základních práv a svobod
- 21.** Zákon č. 435/2004 Sb., O Zaměstnanosti
- 22.** Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce
- 23.** Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č.288/2003 Sb.,

Další zdroje

Zaostřeno na ženy a muže. Praha: Český statistický úřad, 2006. 239 s. ISBN: 80-250-1356-1.